

A large, semi-transparent, light blue logo consisting of the letters 'MVA' in a bold, serif font. The logo is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the background image of Earth from space. The background features a bright sun or light source on the horizon, creating a lens flare effect and illuminating the clouds and the curve of the planet.

TRABALHAR EM ANGOLA – O QUE DEVE SABER



MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, RL

Aspetos gerais sobre a lei laboral Angolana

A Lei Geral de Trabalho angolana (**LGTA**) mais recente é a Lei n.º 7/15 de 15 de junho de 2015, que entrou em vigor no dia 13 de setembro de 2015.

A reforma foi justificada pela necessidade de aumentar a produtividade e criar condições com vista a assegurar o crescimento e o desenvolvimento económico e social do país. Ambiciona-se criar a geração de emprego para uma crescente dinamização da atividade económica, uma maior responsabilização e dignificação dos sujeitos da relação laboral e a consolidação da justiça social .

A LGTA é aplicável a todos os trabalhadores em território angolano, com exceção de funcionários públicos, trabalhadores com vínculo permanente ao serviço das representações diplomáticas ou consulares doutros países ou de organizações internacionais, associados das organizações não-governamentais, trabalhador familiar, ocasional, consultores e membros do órgão de administração ou de direção de empresas ou organizações sociais, desde que apenas realizem tarefas inerentes a tais cargos sem vínculo de subordinação titulado por contrato de trabalho.

A liberdade sindical é um direito garantido por lei no quadro das disposições constitucionais e das leis que especificamente os regulamentam. Para além do direito ao trabalho e ao livre exercício da profissão, constituem direitos fundamentais dos trabalhadores:

- A liberdade sindical e conseqüente direito à organização e ao exercício da atividade sindical;
- O direito de negociação coletiva;
- O direito à greve; e
- O direito de reunião e de participação na atividade da empresa.

Forma do contrato de trabalho

O contrato de trabalho não está sujeito a forma, salvo nos casos em que a lei determina expressamente a forma escrita.

É exigida a forma escrita nos contratos com trabalhadores estrangeiros, contratos de aprendizagem e estágio, contratos de trabalho no domicílio, contratos de trabalho rural por tempo determinado e contratos a bordo de embarcações.

A falta de forma escrita presume-se da responsabilidade do empregador.

O trabalhador pode sempre exigir a redução do contrato a forma escrita, devendo este conter os seguintes elementos:

- Nome completo e residência habitual dos contratantes;
- Classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador;

- Local de trabalho;
- Duração semanal do trabalho normal;
- Montante, forma e período de pagamento do salário, e menção das prestações salariais acessórias ou complementares e das atribuídas em géneros, com indicação dos respetivos valores ou bases de cálculo;
- Data de início da prestação do trabalho;
- Lugar e data da celebração do contrato; e
- Assinatura dos dois contratantes.

Período experimental

O período de experiência destina-se a apreciação da qualidade dos serviços do trabalhador e do seu rendimento, por parte do empregador, e por parte do trabalhador a apreciação das condições de trabalho, de remuneração, de higiene, segurança e do ambiente social da empresa.

No contrato de trabalho por tempo indeterminado há um período experimental correspondente aos primeiros 60 dias de prestação do trabalho, podendo as partes, por acordo escrito, reduzi-lo ou suprimi-lo.

As partes podem aumentar a duração do período experimental, por escrito, até quatro meses, no caso de trabalhadores altamente qualificados que efetuem trabalhos complexos e de difícil avaliação e até seis meses no caso de trabalhadores que efetuem trabalhos de elevada complexidade técnica ou que tenham funções de gestão e direção, para cujo exercício seja exigida formação académica de nível superior.

No contrato de trabalho de duração determinada só há período experimental se for estabelecido por escrito, não excedendo a sua duração quinze ou trinta dias, conforme se trate de trabalhadores não qualificados ou de trabalhadores qualificados.

Durante o período experimental, o empregador pode exigir do trabalhador documento médico atestando que possui os requisitos físicos e de saúde adequados ao trabalho ou submetê-lo a exame médico para os mesmos efeitos.

No decurso do período de experiência qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho, sem obrigação de pré-aviso, indemnização ou apresentação de justificação.

Caso nenhuma das partes faça cessar o contrato este consolida-se.

O período experimental é contabilizado para efeitos da antiguidade do trabalhador.

Período normal de trabalho e descanso semanal

O período normal de trabalho não deve exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

O período normal de trabalho diário pode ser alargado:

- Até nove horas diárias nos casos em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença, quando o empregador concentrar o período normal de trabalho semanal em cinco dias consecutivos; e
- Até dez horas diárias nos casos em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença, em que o empregador adote os regimes de horário modulado ou variável, ou que esteja em execução um horário de recuperação.

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo, para descanso e refeição, de duração não inferior a quarenta e cinco minutos, nem superior a uma hora e meia, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho normal consecutivo.

O trabalhador tem direito a um dia de descanso semanal coincidindo, em regra e preferencialmente, com o domingo.

É possível estabelecer o dia de descanso semanal noutra dia quando o empregado preste trabalho num estabelecimento comercial, de prestação de serviços ou industrial de laboração contínua ou no qual as atividades prosseguidas não permitam, por motivos técnicos ou razões de interesse público, a sua suspensão a um domingo.

O dia de descanso pode igualmente não coincidir com o domingo no caso de trabalhadores que se dedique a atividades:

- Necessárias para a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- De serviços de higiene, salubridade e limpeza ou encarregados de tarefas preparatórias ou complementares que devam necessariamente ser realizados no dia de descanso dos restantes trabalhadores ou quando os equipamentos e instalações se encontram inativos; e
- De guarda, vigilância e portaria.

O dia de descanso semanal deve ter a duração de, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas.

Trabalho noturno

Trata-se de trabalho prestado, pelo menos durante três horas, entre as vinte horas da noite e seis da manhã do dia seguinte.

Excluem-se da noção de trabalho noturno as atividades que, por natureza, são desenvolvidas durante a noite, designadamente:

- O trabalho de segurança pessoal e patrimonial;
- O trabalho prestado pelos serviços de saúde, incluindo as farmácias;
- O trabalho prestado por ponderosas razões de emergência;
- O trabalho prestado em regime de turnos;
- O trabalho prestado em regime de horas extraordinárias;
- O trabalho prestado por civis em estabelecimentos militares e para-militares;
- O trabalho prestado nas grandes superfícies comerciais e nos centros comerciais;
- O trabalho prestado permanentemente à coletividade, nomeadamente nas áreas da energia e águas, dos transportes e das comunicações;

- O trabalho prestado em empresas de laboração contínua; e
- O trabalho doméstico.

O período normal de trabalho noturno não pode exceder as dez horas.

O trabalho noturno sofre um acréscimo de remuneração, relativamente ao mesmo trabalho prestado durante o dia, correspondente a:

- 20% para os trabalhadores das grandes empresas;
- 15% para os trabalhadores das médias empresas;
- 10% para os trabalhadores das pequenas empresas;
- 5% para os trabalhadores das microempresas.

Através de convenção coletiva é possível estipular a substituição da remuneração adicional por trabalho noturno pela diminuição do tempo de trabalho prestado no período noturno.

Trabalho extraordinário

Só é possível o recurso a trabalho extraordinário quando necessidades imperiosas da produção ou do serviço o exijam.

A duração de trabalho extraordinário está sujeita aos limites de duas horas por dia normal de trabalho, quarenta horas por mês e duzentas horas anuais (só podendo ser ultrapassados mediante autorização prévia da Inspeção Geral do Trabalho, requerida justificadamente pelo empregador.

Estes limites não se aplicam a trabalho extraordinário para prevenção ou eliminação das consequências de quaisquer acidentes, calamidades naturais ou outras situações de força maior. O limite de duas horas diárias não se aplica à situação de substituição de trabalhadores que não se apresentem no início do respetivo período de trabalho, quando este coincida com o termo do período de trabalho anterior.

Até ao limite de trinta horas por mês, cada hora de trabalho extraordinário é remunerada com um acréscimo correspondente a:

- 50% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores de grandes empresas;
- 30% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores de médias empresas;

- 20% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores de pequenas empresas; e
- 10% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores de micro empresas.

Se o limite de trinta horas mensais for excedido cada hora de trabalho extraordinário será remunerada com um acréscimo de:

- 75% para os trabalhadores de grandes empresas;
- 45% para os trabalhadores de médias empresas;
- 20% para os trabalhadores de pequenas empresas; e
- 10% para os trabalhadores de micro empresas.

O dia ou o meio dia de descanso suplementar são tidos como dias normais de trabalho para efeito de remuneração de horas extraordinárias.

Férias e dias feriados

O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas.

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence no dia 1 de janeiro de cada ano. O direito a férias no ano de admissão vence no dia 1 de janeiro do ano seguinte, só podendo ser gozadas depois de completados seis meses de trabalho efetivo, as férias reportam-se ao trabalho prestado no ano de admissão.

O período de férias é de 22 dias úteis em cada ano, não contam como tal os dias de descanso semanal, de descanso complementar e feriados. A duração das férias pode ser reduzida até o mínimo de seis dias em consequência de faltas.

As férias vencidas no ano subsequente ao da admissão ao trabalho são correspondentes a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho no ano de admissão, com o limite mínimo de seis dias úteis.

O trabalhador com contrato por tempo determinado, cuja duração inicial ou após a renovação seja superior a um ano, tem direito a dois dias de férias por cada mês de trabalho, podendo optar pela remuneração correspondente.

A remuneração durante o período de férias é idêntica à praticada durante o período normal de trabalho, no entanto, acresce a gratificação de 50% do salário-base correspondente ao salário do período de férias, a título de gratificação de férias.

Todo o trabalhador tem direito a suspender o trabalho nos dias que a lei consagra como feriados nacionais salvo às atividades ou estabelecimentos em regime de laboração contínua ou que estejam dispensados de suspender a laboração ou encerrar um dia completo por semana.

Os dias feriados são considerados dias normais de trabalho para efeito do direito ao salário e o trabalhador tem direito ao respetivo pagamento sem que o empregador o possa compensar com trabalho extraordinário ou alargamento do horário normal de trabalho.

Sempre que a prestação de trabalho seja em dia feriado, ao pagamento devido nos termos do número anterior acresce a seguinte remuneração:

- Com o salário correspondente a um dia de trabalho ou ao período de trabalho, se inferior, tratando-se do trabalho prestado em atividades ou centros de trabalho; e
- Tratando-se de trabalho prestado em que seja lícito o recurso ao trabalho extraordinário ou em casos de força maior ou outras ocorrências imprevistas, a remuneração correspondente ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Remuneração e salário mínimo nacional

O salário deve ser pago em dinheiro, podendo ser parcialmente em prestações de outra natureza, designadamente géneros alimentares, alimentação, alojamento e vestuário.

A parte não pecuniária do salário, quando exista, não pode exceder 50% do valor total. O trabalhador pode pedir que o salário lhe seja pago apenas em dinheiro, para tal, deve informar o empregador com quinze dias de antecedência da data do pagamento.

O empregador deve deduzir no salário os descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades determinadas por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por acordo homologado judicialmente quando tenha sido notificado da decisão ou do acordo homologado.

A pedido do trabalhador (por escrito), o empregador deve deduzir no salário o montante da quotização para o seu sindicato.

O empregador pode descontar no salário o preço das refeições fornecidas, da utilização de telefones e outros equipamentos e materiais, de fornecimento de géneros alimentares, outros bens ou serviços solicitados pelo trabalhador e que tenham sido fornecidos a crédito, bem como outras despesas efetuadas a pedido escrito do trabalhador, desde que se trate de fornecimentos que não integrem o salário.

Podem igualmente ser descontadas no salário as amortizações de empréstimos concedidos pelo empregador, para construção, reparação, beneficiação ou aquisição de habitação ou de outros bens, precedendo autorização da Inspeção Geral do Trabalho Angolana.

São também deduzidos no salário os valores dos adiantamentos e outros abonos feitos pelo empregador a pedido do trabalhador, os quais não podem, sem autorização da Inspeção Geral do Trabalho, exceder o montante de três salários de base.

O salário mínimo em Angola é dividido por agrupamentos. O Decreto Presidencial n.º 144/14, de 9 de junho de 2014 fixou os seguintes valores, expressos em Kwanzas.

Agrupamento económico	Salário mínimo por mês
Comércio e indústria extrativa	22.504,50 (€163,87)
Transportes, serviços, e indústria transformadora	18.750,00 (€136,53)
Agricultura	15.003,00(€109,25)

Medidas disciplinares

Pelas infrações disciplinares praticadas pelos trabalhadores, pode o empregador aplicar as seguintes medidas disciplinares:

- Admoestação simples;
- Admoestação registada;
- Redução temporária do salário; e
- Despedimento disciplinar.

A medida de redução do salário pode ser fixada entre um a seis meses, dependendo da gravidade da infração, não podendo a redução ser superior a 20% do salário-base mensal. Os valores dos salários não pagos ao trabalhador em virtude da redução são depositados pelo empregador na conta da Segurança Social com a menção «Medidas Disciplinares» e o nome do trabalhador, devendo incidir também sobre esses valores as contribuições do trabalhador e do empregador para a Segurança Social.

A aplicação de qualquer medida disciplinar, salvo a admoestação simples e a admoestação registada, é nula se não for precedida de audiência prévia do trabalhador, à imagem do que sucede na legislação laboral portuguesa.

O empregador deve convocar o trabalhador para uma entrevista, incluindo na convocatória:

- Descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado;
- Dia, hora e local da entrevista, que deve ter lugar antes de decorridos dez dias úteis sobre a data de entrega da convocatória; e
- Informação de que o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por até três testemunhas ou pessoas da sua confiança, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado.

A medida disciplinar não pode ser validamente decidida antes de decorridos três dias úteis ou depois de decorridos trinta dias sobre a data em que a entrevista se realize.

A medida aplicada é comunicada, por escrito, ao trabalhador nos cinco dias seguintes à decisão, devendo a comunicação mencionar os factos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição.

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por (i) causas objetivas, (ii) por mútuo acordo e (iii) decisão unilateral de qualquer das partes, oponível à outra.

Dá-se a caducidade do contrato quando, por causas objetivas, seja impossível a manutenção da relação de trabalho.

É possível, a todo o tempo, cessar o contrato por mútuo acordo, devendo este revestir a forma escrita e ser assinado por ambas as partes. O acordo deve conter uma declaração expressa de cessação do contrato, a identificação das partes, data de celebração e a data da produção de efeitos.

Caso seja estipulada uma compensação a favor do trabalhador presume-se que nesta não se incluem os créditos do trabalhador existentes na data da cessação, nem os créditos que possam desta resultar. As partes podem estipular o contrário no acordo.

O despedimento por justa causa pode resultar de uma infração disciplinar grave do trabalhador ou a ocorrência de motivos objetivamente imputáveis ao trabalhador que impossibilitem a subsistência da relação laboral. É necessária a instauração de um procedimento disciplinar, impondo-se a audiência prévia do trabalhador e a comunicação, por escrito, da medida disciplinar de despedimento aplicada ao trabalhador.

É permitido ao empregador o despedimento por causas objetivas caso seja justificado por motivos económicos, tecnológicos ou estruturais que ditem a necessidade de extinguir postos de trabalho. Os trabalhadores terão direito a uma compensação.

O trabalhador pode rescindir o contrato com ou sem justa causa, podendo esta ser, ou não, respeitante ao empregador.

A rescisão com justa causa respeitante ao empregador ocorre quando este viola direitos do trabalhador, sendo considerado despedimento indireto. O trabalhador deve indicar, por escrito, os factos que fundamentam tratar-se de um despedimento indireto no prazo de trinta dias, contados da data do conhecimento dos factos.

O despedimento indireto dota o trabalhador de direito a uma indemnização.

O trabalhador pode rescindir do contrato sem justa causa mediante aviso prévio, por escrito, com a antecedência de trinta dias. O trabalhador que incumpra o prazo de aviso prévio ou abandone o trabalho deve indemnizar o empregador no valor do salário correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Proteção das mulheres e do menor

À mulher trabalhadora é garantida, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e a não discriminação no trabalho, o direito ao salário igual para trabalho igual ou de valor igual bem como às iguais oportunidades.

É proibida a ocupação de mulheres em trabalhos insalubres e perigosos, bem como em todos aqueles que sejam considerados como implicando riscos efetivos ou potenciais para a função genética. Designadamente, é proibido às mulheres o trabalho realizado em subterrâneos e minas.

Às mulheres trabalhadoras são garantidos os seguintes direitos:

- O intervalo de repouso entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte é elevado para 12 horas; e
- A não prestação de trabalho noturno em estabelecimentos industriais sem autorização da Inspeção Geral do Trabalho.

O contrato de trabalho com menores deve ser celebrado por escrito, devendo o menor fazer prova de que completou os catorze anos de idade.

O contrato só será válido com autorização expressa dos pais, tutor, representante legal, pessoa ou instituição idónea que tenha o menor a seu cargo ou, na sua falta, da Inspeção Geral do Trabalho. Para menores que já tenham completado dezasseis anos de idade a autorização pode ser tácita.

Os menores só podem prestar trabalhos leves, que não envolvam grande esforço físico, que não sejam suscetíveis de prejudicar a sua saúde e o seu desenvolvimento físico e mental e que lhes possibilitem condições de aprendizagem e de formação.

É proibido o trabalho de menores em teatros, cinemas, boîtes, cabarés, dancing e estabelecimentos análogos, bem como o exercício das atividades de vendedor ou propagandista de produtos farmacêuticos.

A duração do período normal de trabalho de um menor com idade inferior a dezasseis anos não poderá exceder as seis horas diárias e trinta e quatro semanais, tratando-se de menor com idade compreendida entre os dezasseis e os dezoito anos o limite será de sete horas diárias e trinta e nove horas semanais.

Direitos relativos à gravidez e maternidade

Durante o período de gravidez e após o parto, a mulher trabalhadora tem os seguintes direitos especiais:

- Não desempenhar, sem diminuição do salário, tarefas desaconselháveis ao seu estado ou que exijam posições incômodas ou prejudiciais, devendo o empregador assegurar-lhe trabalho adequado ao seu estado;
- Não prestar trabalho extraordinário nem ser transferida de centro de trabalho, salvo se localizado na mesma área geográfica e para permitir a mudança de trabalho a que se refere o ponto anterior;
- Não poder a Inspeção Geral do Trabalho autorizar a prestação de trabalho noturno;
- Não ser despedida, salvo infração disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral;
- Interromper o trabalho diário para aleitamento do filho, em dois períodos de meia hora cada, sem diminuição do salário, sempre que o filho permaneça, durante o tempo de trabalho, nas instalações do centro de trabalho ou em infantário do empregador; e
- Beneficiar das licenças de maternidade reguladas na lei.

A mulher trabalhadora tem direito, por altura do parto, a uma licença de maternidade de três meses. Durante as primeiras seis semanas após o parto, o empregador não pode receber a trabalhadora no serviço, mesmo que ela não pretenda gozar a totalidade da licença de maternidade.

Durante a licença, o empregador deve adiantar à trabalhadora o subsídio de maternidade devido pela Segurança Social, completando-o, se necessário, até ao valor líquido da remuneração que aquela receberia se estivesse em efetividade de serviço e ficando constituído no direito de ser reembolsado do valor do subsídio. A licença de maternidade é considerada como tempo de trabalho efetivo para todos os efeitos, salvo a remuneração correspondente que é da responsabilidade da Segurança Social.

Durante o período de gravidez e até 15 meses após o parto, a trabalhadora tem direito a faltar um dia por mês sem perda de salário, para acompanhamento médico e para cuidar do filho.

O período de férias das trabalhadoras com filhos menores a seu cargo é aumentado de um dia de férias por cada filho com idade até 14 anos.

Trabalhadores estrangeiros

Apenas é possível contratar trabalhadores estrangeiros não residentes quando o empregador tenha ao seu serviço mais de cinco trabalhadores e o seu quadro de pessoal for composto por, pelo menos, setenta por cento de força de trabalho angolana. É possível a inobservância da quota fixada quando se trate de trabalhadores especializados ou de trabalhadores que, consideradas as condições do mercado de trabalho, não se encontrem normalmente disponíveis no país, sendo necessário, em relação aos últimos, um requerimento fundamentado dirigido à Administração do Trabalho.

Os contratos com trabalhadores estrangeiros estão sujeitos a forma escrita, sendo necessário que o trabalhador tenha um visto de trabalho ou um visto de investidor válido. O contrato deve conter as seguintes menções:

- Nome completo e residência habitual;
- Classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador;
- Local de trabalho;
- Montante, forma e período de pagamento do salário e menção das prestações salariais acessórias ou complementares;

- Compromisso de regressar ao país de origem após a cessação do contrato;
- Data de início da prestação do trabalho;
- Lugar e data da celebração do contrato; e
- Assinatura dos dois contratantes.

No ato de assinatura do contrato, o trabalhador estrangeiro não residente assinará igualmente o compromisso de honra de respeitar e fazer respeitar as leis da República de Angola.

O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro não residente tem a duração mínima de 3 meses e máxima de 36 meses.

É assegurada a igualdade de tratamento entre trabalhador estrangeiro e trabalhador nacional.

Os trabalhadores estrangeiros residentes estão sujeitos ao mesmo regime que os trabalhadores nacionais.

The background features a view of Earth from space, showing the curvature of the planet and a bright sun flare in the upper center. Several large, semi-transparent, dark blue geometric shapes, resembling stylized 'V' or 'M' characters, are overlaid on the image. The letters 'IWM' are prominently displayed in a large, white, serif font on the left side of the image.

IWM

SOBRE NÓS

Quem somos.

A Macedo Vitorino & Associados é um escritório de advogados líder em Portugal. Prestamos assessoria a clientes nacionais e estrangeiros em sectores específicos de atividade, de que destacamos contencioso e arbitragem.

A Macedo Vitorino & Associados mantém relações de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa, dos Estados Unidos e do Brasil, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficiente.

A nossa assessoria inclui:

- Contratação e despedimento individual e coletivo
- Encargos fiscais e contribuições para a Segurança Social
- Contencioso laboral e acidentes de trabalho

Mais informações sobre a Macedo Vitorino & Associados e nossos serviços em www.macedovitorino.com



IWM

Inês Coelho Simões
isimoes@macedovitorino.com

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Rua do Alecrim 26E | 1200-018 Lisboa | Portugal
Tel.: +351 213 241 911 | Fax: +351 213 241 929
www.macedovitorino.com