



# Newsletter

## NOVA LEI GERAL DO TRABALHO

No passado dia 27 de Dezembro de 2023, foi publicada a Lei 12/23, que aprovou a **Lei Geral do Trabalho**, que entrará em vigor no próximo dia **26 de Março de 2024**

A nova Lei Geral do Trabalho (doravante “**NLGT**”) revoga a Lei 7/15, de 15 de Junho e a rectificação n.º15/15, de 2 de Outubro de 2023.

A **NLGT** repristina algumas disposições da Lei 7/15, bem como novas normas que vem reforçar o arcabouço

Jurídico nas relações Jurídico-laborais, dentre eles como primazia os direitos dos trabalhadores.

Ainda no âmbito da **NLGT** foram acolhidas algumas normas avulsas, que de certa forma disciplinavam as relações laborais, ainda que de forma muito resumida, como por exemplo, **do Teletrabalho**, o **Regime de Acidente de trabalho e doenças Profissionais** e ainda a **Lei dos Feriados Nacionais**.

Nos termos do que passará a vigorar no dia 26 de Março de 2024, destacam-se o seguinte:

### **Âmbito de Aplicabilidade da Nova Lei Geral do Trabalho**

A Lei a **NLGT**, passa aplica-se a todos os contratos celebrados entre pessoas singulares e empresas públicas, privadas, mistas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e representações diplomáticas e consulares.

A **NLGT** aplicar-se-á ainda aos Contratos de Trabalho celebrados no estrangeiro por nacionais ou estrangeiro residentes no País ao serviço de empregadores nacionais, sem prejuízo das disposições mais favoráveis para o trabalhador e das regras d ordem pública do local da execução do Contrato.

A **NLGT** passará ainda a ser aplicada supletivamente aos contratos de trabalho que se pretende executar em Angola, celebrados entre estrangeiro não residentes e empresas nacionais ou estrangeiras.

## Principais Alterações

O novo diploma, traz consigo grandes alterações, dentre elas destacamos as seguintes:

1. Modalidades, Forma, e Duração do Contrato de Trabalho;
2. Inclusão dos Direito de Personalidade;
3. Regime Jurídico da Licença de Maternidade e Paternidade`
4. Regime Jurídico do Contrato do Teletrabalho;
5. O Procedimento Disciplinar;
6. Regime de Avaliação de Desempenho.

### 1. Regra do regime dos contratos de trabalho:

Nos termos que constam na NLGT o **Contrato de Trabalho por tempo Indeterminado**, foi reprimado e volta a ser a regra geral.

Com a essa nova medida, buscou-se primeiro salvaguardar a estabilidade de emprego, segurança financeira ou mesmo garantir os benefícios a longo prazo, significando com isto, que, o empregador, apenas poderá contratar por tempo determinado, dentro dos limites estabelecidos na própria **NLGT**.

Ainda, ficam reduzidos a duração dos **Contratos a termo certo** cuja duração passará entre o mínimo 06 meses e máximo de 60 meses (cinco anos).

Passam também nos termos da **NGT** a estar definidos as regras do **Contrato promessa de trabalho**.

A não renovação do **Contrato de trabalho por tempo determinado** , passará a ser feita mediante comunicação com aviso de prévio de no mínimo de 30 (trinta) dias.

Na **NLGT** foram também introduzidas **novas modalidades de Contratos especiais de serviços de trabalho**, dentre eles destacam-se: **Contrato de Comissão de serviço; Contrato desportivo, Contrato do Trabalho doméstico e o Contrato artístico**.

Constam ainda como novas medidas, possibilidade de substituição de trabalhador temporariamente ausente; Trabalho Sazonal; Realização de tarefas ocasionais e pontuais que não entram no quadro de actividade corrente da empresa; e outras descritas no mesmo artigo 15º da NLGT

### 2. Implementação da figura da protecção de dados:

Protecção de dados no contexto do direito laboral refere-se à gestão e tratamento das informações pessoais dos trabalhadores por parte dos empregadores, em conformidade com as leis e regulamentos de privacidade de dados. Essa questão é crucial para garantir que as informações pessoais dos funcionários sejam tratadas de maneira ética e legal.

Nestes termos, a NLGT não deixou de incorporar uma das que tem sido grande temática na senda da garantia dos direitos, remetendo o n.º 4 do artigo 24º, ao n.º 2 do artigo 6.º, da Lei n.º 22/11 de 17 de Junho- Lei da Protecção de Dados.

### 3. Estabelecimento do Regime de Teletrabalho:

Na NLGT destaca-se também a incorporação do teletrabalho, uma vez que a mesma encontra-se numa Lei Especial avulsa, dentre os princípios são:

- a) **O princípio da igualdade no tratamento** que consiste na equiparação dos direitos e deveres do trabalhador em regime de teletrabalho e aos demais trabalhadores em regime normal. Com a excepção dos direitos e deveres que pela sua natureza são incompatíveis ao teletrabalho;
- b) **O princípio da privacidade do trabalhador**, fica a entidade empregadora obrigada respeitar a privacidade do trabalhador, com isto, respeitando o seu repouso individual e familiar. Sendo que, nos casos em que o teletrabalho seja realizado ao domicílio do trabalhador, a visita neste local deve ser com fundamentos atendíveis (controlo da actividade e dos instrumentos de trabalho), desde que seja realizada entre as 09 e as 17h nos dias úteis.

### 4. Implementação da Licença de Maternidade e Paternidade:

Nos termos da NLGT a trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de três meses.

- a) A parte da licença a gozar após o parto é alargada de mais quatro semanas, no caso de ter ocorrido parto múltiplo.
- b) A licença de maternidade pode iniciar quatro semanas antes da data prevista para o parto devendo o tempo restante ser gozado após este.
- c) Terminada a licença de maternidade, a mãe tem direito, para acompanhamento do filho, continuar na situação de licença de maternidade por um período máximo de quatro semanas.

Esse período complementar não é remunerado e só pode ser gozado mediante comunicação prévia à entidade empregadora, com indicação da sua duração.

Nota Importante: no **caso de falecimento do filho antes do termo da licença de maternidade, cessa o gozo, desde que decorridas seis semanas após o parto, neste caso, a trabalhadora deve retomar ao posto de trabalho no prazo máximo de 8 (oito ) dias úteis após o falecimento.**

Na NLGT por ocasião do nascimento de um filho o pai passa gozar de um dia de licença sem desconto do seu ordenado isto é até 7 (sete) dias úteis.

Por outro lado, poderá ainda o pai, substituir a mãe do seu filho menor no gozo da licença de maternidade em caso de incapacidade comprovada da mesma ou pela morte do filho,

### 5. Amplificação das medidas disciplinares:

Com a implementação da NLGT foram alteradas as medidas disciplinares a aplicar no âmbito do Processo Disciplinar, ao contrário das anteriormente previstas, tais como: admoestação verbal, admoestação registada, redução temporária do salário e o despedimento disciplinar, a NLGT traz novas medidas que passaremos a destacar:

- a) **Despromoção temporária de categoria;** e
- b) **Suspensão do trabalho com perda parcial da remuneração** com duração até 30 (trinta) dias por cada infracção e 60 (sessenta) dias em cada ano.

Nos termos da NLGT passa a ser proibida a instauração de procedimento disciplinar ao Trabalhador que esteja no seu direito de gozo de férias.

A **entrevista do Trabalhador** terá de ser obrigatoriamente realizada no período compreendido entre ao quinto ao décimo dia a contar da entrega da convocatória. Este prazo permitirá que o trabalhador possa ter contacto com o Processo e deduzir elementos que se possam considerar importantes para o esclarecimento dos factos.

### **Aviso prévio no Despedimento Individual por Causas Objectivas**

Com o novo regime não bastará que conste no aviso prévio, a data em que o contrato de trabalho cessará, como também, na decisão de despedimento deve conter a menção expressa do motivo, indicar o montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito de cessação do Contrato de Trabalho.

Nos termos da NLGT **o prazo para a prescrição da infracção disciplinar** é de 1 (um) ano.

O **assédio sexual** passa constituir justa causa para despedimento disciplinar.

Ficou também formalizada a possibilidade de a entidade empregadora delegar a pessoas não pertencentes a quadro da empresa, o poder de instaurar o procedimento disciplinar.

É importante referir que esta possibilidade não significa a transferência da titularidade do poder disciplinar ao terceiro não pertencente ao quadro da empresa.~

## **6. Exclusão da figura da procedência obrigatória**

No regime anterior os procedimentos laborais passavam pela obrigatoriedade de esgotamento das vias extrajudiciais, antes mesmo de uma acção judicial, tal paradigma foi completamente alterado pela NLGT que possibilitar as partes a socorrerem-se em primeira instância pelos Tribunais, sem prejuízo de poderem recorrer aos meio alternativos para resolução de conflitos (mediação, arbitragem e conciliação).

## **7. Regime de feriados na NLGT**

Uma das grandes inovações que a NLGT trouxe é, sobre o regime de feriado tirado da **Lei n.º 11/18 de 28 de Setembro**, Lei dos Feriados Nacionais e Locais e Datas de Celebração Nacional, via de regra, “É assegurado a todo o trabalhador, o direito de não exercer actividades laborais nos dias de feriado”, art.º 197º n.º 1 da NLGT, trazendo de forma “aparente” a natureza jurídica do feriado, para a categoria dos direitos subjectivos do trabalhador. Pessoas há, que afirmam categoricamente que o regime de feriados, estão interligados com os direitos subjectivos do trabalhador.

Nesta esteira, fica configurado da seguinte forma;

### **Implementação da Tolerância de Ponto e da Véspera do Dia da Família e do dia de Ano Novo**

A NLGT, assegura a todo o trabalhador, o direito de não exercer actividades laborais nos dias ou período de tolerância de ponto, sem perda de remuneração, reforçando por sua vez, e interrupção da actividade laboral aos trabalhadores, às 12 horas e 30 minutos dos dias 24 e 31 de Dezembro, nisto ficam isentos aos trabalhadores que exercem actividades nas empresas em regime de actividade laboral contínua.

### **8. Compensações e Indemnizações**

Nos termos do regime anterior os cálculos das compensações e indemnizações, eram baseados, dadas as dimensões das empresas, onde para as grandes empresas, os acréscimos de percentagem correspondiam á 50%, para as médias empresas 40%, para as pequenas empresas 30% e para as micros-empresas 20%.

Na NLGT, o regime altera significativamente, ficando para toda e qualquer empresa, a percentagem de 50% do valor do salário base multiplicado pelo número de anos de serviço na mesma data.

### **9. Regime de Faltas**

As faltas continuam a ser consideradas as justificadas e injustificadas.

- a) As faltas justificadas, são as autorizadas pelo empregador, ocorrem nas situações em que o trabalhador comprova á empresa o motivo da sua ausência no trabalho, ou seja, quando o trabalhador comprova á empresa a necessidade da sua ausência no trabalho devido a um motivo que é previsto na Consolidação de NLGT.
- b) No caso de falta por falecimento, a NLGT acrescenta que, os trabalhadores que faltem por motivos de falecimento familiares, lhes são ainda atribuídos os limites previstos no art.223º nos seus números 3 e 4)
- c) A NLGT, destaca ainda a trabalhadora e ao seu cônjuge, durante o período de gravidez e até 12 (doze) meses após o parto, o direito de faltar 1 (um) dia por mês sem perda de salário.



**SUBSCREVA**

Seja o primeiro a ler as nossas publicações.



**FEEDBACK**

Diga-nos o que podemos mudar



**SAIBA MAIS**

Visite [www.yurman-advogados.com](http://www.yurman-advogados.com)

---



---

YURMAN ADVOGADOS é uma equipa de advogados full service, vocacionada para a prestação de serviços jurídicos de qualidade.

Para mais informações sobre a YURMAN, consultar o sítio [www.yurman-advogados.com](http://www.yurman-advogados.com)

Os conteúdos disponibilizados por meio deste website com atenção a newsletter ou artigos de opinião, escritos pelos nossos Advogados e Consultores, não devem ser interpretadas ou entendidas como aconselhamento ou parecer jurídico. Desta feita, qualquer orientação jurídica com fundamentação legal deve ser obtida directamente dos Advogados e Consultores em reunião presencial ou pelos seus contactos profissionais disponibilizados na página.

Direitos de autor © 2024 YURMAN. Todos os direitos reservados. | JANEIRO23