



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

O Contrato de Trabalho de Trabalhador Estrangeiro em Angola

Maria João Carvalho Barbosa

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas – vertente Direito do Trabalho

Orientador(a):

Mestre Cláudia Alexandra dos Santos Madaleno, Docente Auxiliar,
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

setembro, 2014

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

O Contrato de Trabalho de Trabalhador Estrangeiro em Angola

Maria João Carvalho Barbosa

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas – vertente Direito do Trabalho

Orientador(a):

Mestre Cláudia Alexandra dos Santos Madaleno, Docente Auxiliar,
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

setembro, 2014

RESUMO

A presente dissertação visa percorrer os passos que são seguidos desde a necessidade de contratar mão de obra estrangeira até à celebração do contrato de trabalho e consequentes questões contributivas, fiscais e cambiais que daí decorrem.

Através da descrição atual da República de Angola, e pelo facto de esta ser um país em desenvolvimento, facilmente se percebe que é frequente a necessidade de recorrer à mão de obra estrangeira. Contudo, tal recurso terá de obedecer a requisitos impostos pelo Governo Angolano.

Em termos de contrato de trabalho, há que atender aos direitos e deveres dos estrangeiros, aos requisitos específicos deste tipo de contrato e ao local, tempo e retribuição do trabalhador. Os três últimos pontos assumem uma relevância extrema no vínculo contratual, uma vez que eles assumem um fator de estabilidade para o trabalhador estrangeiro.

Por fim, não podemos deixar de prever as obrigações contributivas, fiscais e cambiais que decorrem da relação laboral.

É cada vez mais fundamental explicar todo o caminho que o trabalhador estrangeiro percorre quando vai para a República de Angola.

Nos dias de hoje cada vez são mais os estrangeiros que rumam com destino a Angola. Porém o sistema legislativo angolano, no que toca ao campo laboral, é muito disperso, havendo a necessidade de compilar todo o percurso de forma a informar de forma clara e exaustiva o trabalhador estrangeiro.

Palavras-chave: trabalhador; estrangeiro; Angola; contrato; trabalho.

JEL: J81 - Condições de trabalho; JEL: J83 - Direitos dos Trabalhadores

ABSTRACT

Angola is a developing country and therefore has to recruit foreign workforce. For such purpose, the Angolan government has passed specific legislation to limit such recruitment.

When the employer hires foreign workers he has to respect certain legal requirements. On the other hand, the foreign worker will have to comply with the legal procedures of entry, stay and departure from Angolan territory, under the penalty of some sanctions.

The three last are of utmost importance in the labour contract as they stand as a factor of stability for the foreign worker.

Finally, the foreign worker will be bound to the contributory, tax and exchange obligations resulting from the working relationship and legal requirements.

Given the sharp increase of foreign workforce, it is fundamental to explain every step of the way the foreign worker must go through when entering The Republic of Angola.

The Angolan legislative system, in what concerns labour law, is highly dispersed being necessary to compile all the legislation which governs the foreign worker's situation in The Republic of Angola.

Key words: worker; foreigner; Angola; legislation; work.

JEL: J81 - Working conditions; JEL: J83 - Worker Rights

ÍNDICE

RESUMO	V
ABSTRACT	VII
ÍNDICE	IX
ÍNDICE DE TABELAS	XIII
GLOSSÁRIO DE SIGLAS	XV
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I. CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS	3
CAPÍTULO II. REGIME CONTRATUAL DOS ESTRANGEIROS NA REPÚBLICA DE ANGOLA	11
1. Direitos e deveres laborais dos trabalhadores estrangeiros	11
2. Contrato de trabalho celebrado com estrangeiros: Formação do contrato de trabalho - conteúdo mínimo	11
2.1. Autonomia Privada e a Liberdade de Trabalho	13
2.2. Pressupostos de celebração de contratos de trabalho	13
2.2.1. Capacidade das partes	13
2.2.2. Legitimidade, habilitações, carteira profissional e inscrição em ordens profissionais	14
2.3. Requisitos do objeto e do fim negocial	16
2.4. O processo de formação do contrato de trabalho	17
2.5. O Contrato-promessa de trabalho	18
2.6. A responsabilidade pré-contratual	18
2.7. Forma do contrato de trabalho	18
2.7.1. Regime geral	18
2.7.2. Casos especiais em que se exige a forma escrita	19
2.7.3. Exigência de formalidades especiais e imposição de menções obrigatórias	19
2.7.4. Consequências da preterição da forma e das formalidades	20
2.7.5. A invalidade do contrato de trabalho	20
2.8. O período experimental	21
CAPÍTULO III. LOCAL DE TRABALHO	25
1. Generalidades	25
2. Determinação do local de trabalho	25
3. Modificação do local de trabalho	26

4. Transferência definitiva do local de trabalho	26
5. Transferência temporária do trabalhador.....	30
5.1. A transferência temporária determinada por razões técnicas, organizativas, de produção, ou outras circunstâncias que o justifiquem.....	30
5.2. A transferência temporária determinada por razões disciplinares	31
CAPÍTULO IV. RETRIBUIÇÃO	33
1. O dever de prestação principal: a remuneração – noção e características.....	33
2. Contrapartida da prestação de trabalho	33
3. Regularidade e periodicidade	34
4. Tendo por objeto prestação em dinheiro ou em espécie.....	35
5. Critérios de fixação e determinação da remuneração.....	35
6. Modalidades de salário.....	37
6.1. Salário em dinheiro e em espécie	37
6.2. Salário certo, variável e misto	37
6.3. Salário-base e complementos salariais	38
6.4. Prestações não remuneratórias.....	38
7. O salário mínimo nacional	39
CAPÍTULO V. TEMPO DE TRABALHO	41
1. Tempo de trabalho e tempo de descanso	41
2. Período normal de trabalho e período de funcionamento	42
3. O horário de trabalho.....	42
3.1. Tempos máximos de trabalho	43
3.2. Regimes especiais de horários de trabalho	43
3.3. Isenção de horário de trabalho.....	44
3.4. A Isenção legal de horário de trabalho.....	44
3.5. A isenção de horário de trabalho mediante autorização da Inspeção Geral do Trabalho	44
4. Alterações no tempo de trabalho	45
5. Trabalho noturno	46
6. Trabalho extraordinário	47
7. O direito ao repouso	51
8. Os períodos de descanso diário	51
9. O período de descanso semanal	52
10. Os feriados.....	54

11. As férias	55
11.1. O direito a férias	55
11.2. Proibição do exercício de outra atividade durante as férias	56
11.3. Aquisição do direito a férias	56
11.4. Duração do período de férias	57
11.5. Retribuição durante as férias	57
11.6. Marcação, alteração e suspensão das férias	58
11.7. Efeitos da suspensão e cessação do contrato nas férias	59
11.8. Violação do direito a férias	60
12. As faltas ao trabalho	60
12.1. Ónus de comunicação e justificação.....	63
12.2. Efeitos das faltas justificadas.....	63
12.3. As faltas injustificadas	64
CAPÍTULO VI. OBRIGAÇÕES CONTRIBUTIVAS, FISCAIS E CAMBIAIS	67
1. Sistema contributivo.....	67
2. Implicações fiscais	69
3. Sistema Cambial.....	72
CONCLUSÃO	75
FONTES LEGISLATIVAS	79
FONTES JURISPRUDÊNCIAIS:.....	81
BIBLIOGRAFIA.....	83
APÊNDICE A	87
APÊNDICE B	99
APÊNDICE C	101
APÊNDICE D	103
APÊNDICE E.....	105
APÊNDICE F.....	107
ANEXO A	109
ANEXO B	119
ANEXO C	123

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Fontes Internacionais	8
Tabela 2: Período Experimental	24
Tabela 3: Sistema Cambial	74

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

AC – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

CCT – Convenção coletiva de trabalho

CE – Conselho Económico

CEEAC – Comunidade Económica dos Estados da África Central

CIT – Centro de Instalação Temporária

CJ – Coletânea de Jurisprudência

CPLP – Comunidade de Países de Língua Portuguesa

CRA – Constituição da Republica de Angola

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DAR – Documento de Arrecadação de Receitas

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

FDL – Faculdade de Direito de Lisboa

ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

IRCT – Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

IRS – Imposto Sobre o Rendimento de Pessoa Singular

LDNC - Lei sobre o Direito da Negociação Coletiva

LGT – Lei Geral do Trabalho

LDNC – Lei sobre o Direito da Negociação Coletiva

MinPet – Ministério de Petróleos

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PALOP – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

RC – Relação de Coimbra

RDC – Republica Democrática do Congo

RLx – Relação de Lisboa

SADC - Southern Africa Development Community

SME – Serviço de Emigração e Estrangeiros

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

O Contrato de Trabalho de Trabalhador Estrangeiro em Angola

TJ – Tribunal de Justiça da União Europeia

UL – Universidade de Lisboa

USD – Dólar

INTRODUÇÃO

A presente tese tem como tema O Contrato de Trabalho de Trabalhador Estrangeiro em Angola e é realizada no âmbito do Mestrado em Direito das Empresas na vertente de Direito do Trabalho, ministrado pelo ISCTE, UL.

Atualmente, Angola regista um elevado número de mão de obra estrangeiro, razão pela qual torna relevante e extremamente atual este tema. A informação ao nível do direito laboral angolano é bastante escassa, por isso, o presente trabalho pretende dar alguns contributos nesta temática pouco aprofundada.

A República de Angola tem vindo a conhecer um acentuado desenvolvimento socioeconómico nas diferentes áreas e setores empresariais, sendo um dos países africanos com maior índice de crescimento, o que leva à alteração da sua realidade legislativa.

Angola é também um país com regras muito especiais no que concerne ao investimento estrangeiro. Assim, para um investimento ser bem sucedido é de toda a conveniência conhecer as características específicas do mercado Angolano, nomeadamente no que respeita às regras relativas ao Direito do Trabalho.

Não obstante este crescimento e todo o potencial que Angola revela, há ainda uma carência de mão de obra especializada em determinadas áreas, o que conduz ao recrutamento de mão de obra estrangeira e à preocupação com a formação da mão de obra nacional. Assim como nota prévia, cumpre salientar que a Lei nº 11/03, de 13 de maio (Lei de Bases do Investimento Privado) estatui no seu artigo 54º, que as empresas constituídas para prosseguir investimento privado estão obrigadas a contratar trabalhadores Angolanos (Abreu Advogados, 2010).

Quanto à legislação laboral angolana esta é maioritariamente dispersa. Dando-se principal ênfase à Lei Geral do Trabalho (Lei nº 2/2000 de 11 de fevereiro, LGT). A lei anteriormente referida é o principal diploma em termos de princípios e normas que regulam a relação de trabalho em Angola.

Ao nível jurisprudencial existem apenas 202 acórdãos acerca de todas as realidades jurídicas do país. Ao longo da investigação, não foram encontrados acórdãos com as temáticas que iram ser abordadas ao longo desta dissertação.

A presente exposição visa tão só a análise dos diplomas angolanos, com algumas comparações ao regime português.

Serão abordados ao longo deste trabalho alguns temas de interesse dentro do direito do trabalho. A organização dos temas parte de uma base geral para uma base mais específica.

O presente trabalho é composto por seis capítulos. No primeiro capítulo, com a designação de considerações prévias, analisamos de forma resumida a contratação de trabalhadores estrangeiros não residentes, sendo feita referência também às fontes de direito angolanas, com especial destaque para as fontes laborais.

No segundo capítulo é analisado o regime contratual dos estrangeiros na República de Angola, os seus direitos e deveres, bem como as especificidades do contrato de trabalho. Nesse mesmo capítulo concluímos que o Governo angolano tem uma forte preocupação com a contratação de mão de obra estrangeira, recorrendo a requisitos de admissão muito específicos.

No capítulo terceiro é abordado o local de trabalho, nomeadamente as modalidades de transferência do local de trabalho, bem como a importância da determinação do local de trabalho no contrato.

O capítulo quarto analisa a retribuição, como contrapartida do trabalho prestado pelo trabalhador e as suas diferentes modalidades. O quinto capítulo prevê o tempo de trabalho, as suas diferentes formas de organização, os tempos de descanso, o horário de trabalho e uma breve comparação com o regime português.

Por fim no capítulo sexto são expostas as obrigações contributivas, fiscais e cambiais, tendo as duas primeiras por referência o regime jurídico português.

Ao longo de toda a dissertação é feita referência aos diplomas relevantes para a análise daquela temática. A título informativo, é referido que está previsto o aparecimento de uma nova Lei Geral do Trabalho em Angola.

Esperamos que esta dissertação seja do vosso agrado e que vá ao encontro das vossas expectativas e necessidades.

CAPÍTULO I. CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS

Angola é um país que se encontra em fase de crescimento e desenvolvimento, os quais são impulsionados por políticas implementadas pelo Governo e materializado por investimento estrangeiro¹.

O Governo Angolano reconhece a importância da participação estrangeira e do *Know-how*, tendo interesse em permitir a importação de mão de obra estrangeira².

Em Angola, o emprego de trabalhadores estrangeiros³ não residentes é regulado pela Lei n.º. 5/95, de 7 de abril, que surge da necessidade imperiosa do Estado angolano adotar medidas tendentes à eliminação de irregularidades decorrentes da relação laboral, salvaguardando-se direitos e interesses das partes envolvidas. O regime estabelecido neste diploma aplica-se às empresas nacionais e demais entidades empregadoras estrangeiras que operam em território angolano, no que se refere ao emprego da força de trabalho nacional qualificada e estrangeira não residente. As entidades empregadoras que gozam de regimes especiais e o regime de trabalho de estrangeiros residentes e não residentes no domínio da função pública não são reguladas por este decreto, regem-se por lei própria.

As entidades empregadoras nacionais ou estrangeiras, que exerçam a sua atividade em qualquer parte do território nacional, somente poderão recorrer ao emprego de força de trabalho estrangeira não residente, naqueles casos em que o seu quadro de pessoal, quando composto por mais de 5 trabalhadores, estiver preenchido com pelo menos 70% de força de trabalho nacional, sendo que o emprego de estrangeiros no preenchimento dos restantes 30% processa-se nos termos dos artigos 51.º e 52.º da Lei n.º. 2/07⁴.

Contudo em toda regra cabem exceções. Neste caso não é diferente quando se tratar de trabalhadores especializados ou de trabalhadores que, consideradas as condições do mercado de trabalho, não se encontrem normalmente disponíveis no país. A entidade empregadora pode, mediante requerimento fundamentado dirigido ao Ministério da Tutela, podendo este

¹ PLMJ & AVM (2009), “Guia de Investimento em Angola – Parte III”, News lextter, (Online). Disponível em: http://www.plmj.com/xms/files/newsletters/2009/setembro/NL_Angola1.pdf

² Para um maior aprofundamento Cfr. Roçadas, J. A. Alves (1914), *La main d’oeuvre indigène à Angola*, Lisboa, A Editora Limitada, pp. 1-55

³ Cfr. Moreira, António (2004), *Trabalho de estrangeiros – VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho – António Vilar - Tema IV: Conflitualidade Laboral: Causas, Consequências, Soluções, Direito Penal do Trabalho. Razão de ser do Direito do Trabalho e Linhas Gerais do Direito de Trabalho Espanhol (Memórias)*, Coimbra, Almedina.

⁴ Santos, Hermínio (2011), *Trabalhar Em Angola*, Lisboa, Planeta, pp. 1-111

colher dos parceiros sociais do setor, pedir autorização para a admissão de trabalhadores estrangeiros não residentes para além da quota nos termos do art.º 4.º da Lei n.º 5/95.

Podem contratar trabalhadores estrangeiros não residentes as empresas públicas, mistas e privadas, as cooperativas e todas as pessoas singulares ou coletivas de direito privado, que estando previamente autorizadas, exerçam a sua atividade em território angolano, em conformidade com as leis em vigor na República de Angola. Os trabalhadores estrangeiros contratados deverão necessariamente ter atingido maior idade face às leis angolanas e estrangeiras, possuir qualificação profissional técnica ou científica comprovada pela entidade empregadora, possuir aptidão física e mental, demonstrada através de atestado médico passado no país em que se efetua a contratação e confirmadas por entidade credenciada para o efeito pelo Ministério da Saúde da República da Angola, não ter antecedentes criminais comprovados por documento emitido no país de origem, não ter possuído a nacionalidade angolana e ainda não ter beneficiado dos organismos ou empresas de direito público ou privado, de qualquer formação académica ou profissional.

Para o emprego de força de trabalho estrangeira não residente deverá a entidade empregadora obrigatoriamente reduzir o contrato de trabalho celebrado a escrito⁵, sendo que a falta de redução a escrito se presume da responsabilidade do empregador⁶. O contrato de trabalho celebrado com o trabalhador estrangeiro deverá contar, para além do que dispõe a legislação competente⁷, as obrigações assumidas por ambas as partes, designadamente a data de início da prestação do trabalho e do seu termo, as qualificações profissionais, as funções a exercer, a retribuição ajustada e a forma do seu pagamento.

Deverá o contrato de trabalho ser elaborado em triplicado, devendo ser registado no centro de emprego da área de localização da empresa, a requerimento do empregador, fundamentando a contratação a ser efetuada, devendo identificar a denominação aceite, o ramo de atividade e ainda anexar o visto de trabalho e o quadro de pessoal distribuído por categorias ocupacionais bem como as nacionalidades.

O requerimento deverá entrar nos centros de emprego até 30 dias antes da data do início do exercício da atividade profissional do trabalhador estrangeiro, sendo a decisão comunicada ao empregador nos 15 dias subsequentes.

Registado o contrato de trabalho, ficará arquivado no centro de emprego, selado, devendo uma das cópias ser devolvida à entidade requerente com o averbamento e o número

⁵ Art.º 13º., n.º. 5, da LGT.

⁶ Art.º 13º. Nº. 6, da LGT.

⁷ LGT – Lei Geral do Trabalho n.º 3, do art.º 13º.

de registo e a outra é remetida ao serviço que superintende o controlo de estrangeiros⁸. Por cada registo de processo aceite é devido o pagamento de 5% do valor da remuneração base expressa no contrato de trabalho. Se o processo não observar as exigências previstas por lei, poderá o centro de emprego recusar.

Quando se tratar de trabalhadores estrangeiros em serviços de carácter eventual, desde que não superior a 30 dias, basta que a entidade empregadora comunique por escrito ao centro de emprego da área de localização da empresa, devendo ser acompanhada de documentação do cumprimento das disposições aplicáveis á entrada, permanência ou residência do estrangeiro em Angola, feita á data da ocupação do posto de trabalho.

O contrato de trabalho, ou sempre que por qualquer motivo for antecipado o seu termo, deverá a entidade empregadora requerer ao centro de emprego da área de localização da empresa o cancelamento do registo mediante comunicação escrita.

As entidades empregadoras que admitam ao seu serviço indivíduos de nacionalidade estrangeira, com inobservância no acima exposto, serão punidas com multas que se reverterão para o apoio às ações de promoção de emprego por cada trabalhador estrangeiro, em relação ao qual se verifique a infração nos termos do n.º 1, do art.º 10.º da Lei n.º 5/95, sem prejuízo da responsabilidade penal. Em caso de reincidência, as entidades empregadoras serão punidas com o triplo das quantias fixadas por Lei.

Relativamente ao emprego de força de trabalho nacional qualificada, sempre que tenham beneficiado de formação no primeiro empregador, a nova entidade empregadora deverá compensar o primeiro no valor das despesas realizadas com a formação⁹ do trabalhador.

Muitas são as entidades empregadoras que solicitam força de trabalho estrangeira sem no entanto celebrar qualquer tipo de contrato de trabalho. Para a entrada deste estrangeiro em território nacional a entidade empregadora solicita ao consulado a emissão de Visto Consular de Turismo, nos termos do art.º 44.º, da Lei n.º 2/07, sendo válido por múltiplas entradas, permitindo ao seu titular 30 dias de permanência no país podendo ser prorrogado por mais 30 dias. Com isto o estrangeiro entra em território nacional permanecendo 60 dias a trabalhar sem o conhecimento do SME e sem obedecer ao procedimento exigido por Lei. Findo este

⁸ Em Angola, a entidade que superintende o controlo dos estrangeiros é a SME – Serviço de Migração e Estrangeiros.

⁹ Para os efeitos da Lei n.º 5/95, de 7 de abril, entende-se por formação o conjunto de conhecimentos adquiridos tanto por formação escolar ou extra escolar, eventualmente completada por cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, orientados para o exercício de determinada função.

prazo, o estrangeiro abandona o território nacional voltando a entrar quando quiser, bastando para tal que solicite novo visto. Pode depreender-se desta atitude das entidades empregadoras, a intenção de força de trabalho estrangeira.

Em suma, as entidades empregadoras, segundo o Art.º 3.º n.º1 do diploma supra mencionado, só deverão recorrer ao emprego de força de trabalho estrangeira não residente, ainda que não remunerada, no caso de o seu quadro de pessoal, quando composto por mais de 5 trabalhadores, estiver preenchido com pelo menos 70% de força de trabalho nacional. O emprego dos restantes 30% deverá ser efetuado segundo os critérios específicos da legislação angolana, nomeadamente o Art.º 25.º e 26.º da Lei n.º 3/94. A principal preocupação do Governo Angolano é a adoção de medidas tendentes à eliminação de irregularidades decorrentes do emprego de força de trabalho angolana qualificada, em empresas e demais entidades empregadoras estrangeiras, salvaguardando-se os direitos e interesses das partes envolvidas¹⁰.

No que respeita ao setor petrolífero, é utilizada uma estratégia com vista a promover a contratação, a formação e o desenvolvimento do povo Angolano, no sentido de prover ao país quadros nacionais capazes de assegurar o funcionamento do setor económico nacional. Neste contexto, o Governo Angolano aprovou o Decreto-Lei n.º 17/09, de 26 de junho, o qual impõe às sociedades a obrigatoriedade de preencherem o seu quadro pessoal com trabalhadores angolanos e limitar a contratação de trabalhadores estrangeiros não residentes nos casos em que Angola não dispõe de trabalhadores com a necessária experiência e qualificação profissional, sujeitando estas contratações a prévia aprovação por parte do MinPet¹¹. A estas sociedades é-lhes ainda imposto que celebrem um contrato programa com o MinPet¹², no qual devem detalhar os objetivos a atingir no processo de integração dos trabalhadores Angolanos. Os empregadores devem ainda assegurar àqueles trabalhadores ações específicas de formação, bem como transferência de conhecimento e experiência em tecnologia petrolífera.

Para que um trabalhador estrangeiro possa trabalhar em Angola, para além dos requisitos supra mencionados, terá de seguir todas as formalidades que se elencam no Apêndice A, a título de curiosidade.

¹⁰ Preâmbulo do Decreto-lei n.º 5/95 de 7 de abril.

¹¹ Ministério dos Petróleos.

¹² Para mais informações acerca do MinPet consultar: <http://www.minpet.gov.ao/>.

Para melhor compreendermos a legislação aplicável no regime jurídico angolano há que atender às fontes do direito do trabalho em Angola¹³, entendendo-se como tal os modos de formação e revelação das regras jurídicas. Há fontes gerais como a lei, o costume, a jurisprudência e a doutrina, e fontes específicas como as convenções coletivas de trabalho (CCT), os usos profissionais e de empresa.

O art.º 7.º n.º 1 al. a), b), c) e f) primeira parte da LGT faz referência às fontes gerais, no art.º 7.º n.º 1 al. d) e f) segunda parte são referenciadas as fontes específicas.

Na al. e) do n.º 1.º do art.º 7.º da LGT encontra-se prevista a regulação das condições de trabalho através do contrato de trabalho.

A Constituição da República de Angola¹⁴ contempla disposições sobre matéria laboral, introduzindo um específico corpus de normas e princípios relativos ao trabalho, que se tem designado como “Constituição laboral” ou “Constituição do trabalho” (Leitão, 2014: 44 e ss).

Esta fonte de Direito ocupa o lugar superior na hierarquia das fontes, o que significa que não pode ser contrariada por qualquer outra fonte de nível inferior, sob pena de haver inconstitucionalidade.

A constituição distingue entre direitos fundamentais gerais, aplicáveis a todos os cidadãos independentemente de serem ou não trabalhadores, e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho tem fontes de carácter internacional tais como:

Convenções Internacionais		
Declaração Universal dos Direitos do Homem	10 de dezembro de 1948	Art.º 23.º e 24.º
Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos	16 de dezembro de 1966	Art.º 8.º e 22.º
Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais	16 de dezembro de 1966	Art.º 6.º, 7.º, 8.º, 9.º e 10.º
Convenções da União Africana		
Carta Africana dos Direitos	26 de julho de 1981	Art.º 15.º e 29.º

¹³ Para mais desenvolvimentos sobre o direito do trabalho em Angola Cfr. Combóio, Valentim (1997), O Direito do Trabalho em Angola – Esboço de uma Perspetiva Histórica, Dissertação de Mestrado, Lisboa, FDL, pp. 1-250.

¹⁴ Cfr. Machado, Jónatas E. M., Paulo Nogueira da Costa e Esteves Carlos Hilário (2013), *Direito Constitucional Angolano*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 17-26

do Homem e dos Povos		
Convenções e recomendações da OIT		

Tabela 1: Fontes Internacionais

Como leis ordinárias entendem-se os atos legislativos, que constituem uma das importantes fontes do Direito do Trabalho, os quais correspondem às Leis da Assembleia Nacional e aos Atos Legislativos do Presidente da República (Leitão, 2014: 50).

A CCT constitui uma disciplina das condições de trabalho resultantes de um acordo escrito celebrado entre associações sindicais e empregadores ou associações e empregadores (Leitão, 2014: 50). As CCT podem ser contratos coletivos, acordos coletivos e acordos de empresa.

É bastante controversa a matéria dos efeitos da convenção coletiva no contrato de trabalho, tendo-se admitidos duas teorias: a teoria da receção automática ou da incorporação e a teoria da eficácia invalidante ou do controlo externo.

De acordo com a teoria da receção automática ou da incorporação, as estipulações individuais dos contratos de trabalho que contrariassem normas jurídicas da convenção coletiva seriam substituídas de pleno direito por essas normas (Leitão, 2014: 354).

Já de acordo com a teoria da eficácia invalidante ou do controlo externo, seriam nulas as cláusulas do contrato individual de trabalho que se encontrassem em desconformidade com a convenção coletiva, mas não se verificaria qualquer substituição das suas cláusulas pelas normas da convenção coletiva (Leitão, 2014: 354).

A teoria da receção automática foi defendida em Portugal por MONTEIRO FERNANDES. A maioria da doutrina portuguesa defende, no entanto, claramente a tese da eficácia invalidante ou do controlo externo, tendo-se pronunciado a seu favor MENEZES CORDEIRO, BERNARDO XAVIER, ROMANO MARTINEZ e LUIS GONÇALVERS DA SILVA (cit. em MENEZES LEITÃO 2014). Para estes autores o facto de a convenção coletiva ter aplicação direta não implica a incorporação das suas normas em cada contrato de trabalho, mas apenas a circunstância de os mesmos não poderem dispor em sentido contrário à mesma. Ora, não é necessário ficcionar uma receção automática das normas de convenção no contrato de trabalho para que as partes fiquem vinculadas pelas mesmas (Leitão, 2014: 354 e ss).

Tal como defende MENEZES LEITÃO, parece-nos de facto não fazer sentido defender uma receção automática das normas da convenção no contrato de trabalho, o que implicaria desconsideração daquela enquanto fonte de Direito. Efetivamente, o que se verifica

é que a convenção coletiva se mantém heterónoma em relação ao contrato de trabalho, tendo as disposições deste que se conformar com aquela, sob pena de ineficácia.

Defendemos por isso, a doutrina da eficácia invalidante. Em Angola essa doutrina parece resultar claramente do art. 17º LDNC, que estabelece que a regulamentação fixada em acordos coletivos de trabalho não pode ser preterida, quanto aos trabalhadores por eles abrangidos, por contrato individual de trabalho, salvo para estabelecer condições de trabalho mais favoráveis a esses trabalhadores.

Quanto à hierarquia das fontes ver Apêndice B.

CAPÍTULO II. REGIME CONTRATUAL DOS ESTRANGEIROS NA REPÚBLICA DE ANGOLA

1. DIREITOS E DEVERES LABORAIS DOS TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Segundo o disposto no Art.º n.º 2.º do Decreto n.º 6/01 de 19 de janeiro, são considerados trabalhadores estrangeiros não residente o cidadão estrangeiro que não reside ainda em Angola e possua qualificação profissional, técnico ou científica, em que o país não seja autossuficiente, tendo sido contrato em país estrangeiro para exercer a sua atividade profissional no espaço nacional por tempo determinado.

Os trabalhadores supra mencionados, segundo o Art.º 5.º da mesma lei têm os direitos que lhe são assegurados pela via contratual, bem como os demais previstos em legislação própria. O Art.º 7.º prevê os seguintes deveres para os trabalhadores: prestar com zelo, dedicação e disciplina os serviços para que foi contratado, pondo o maior empenho no desenvolvimento da sua atividade profissional, por forma a cumprir com os planos de produção ou de serviços e assegurar que os trabalhadores angolanos com quem colabore possam colher da sua atividade o máximo de conhecimento e ensinamentos úteis; transmitir conhecimentos e ensinamentos técnicos ou científicos aos trabalhadores angolanos; comparecer assiduamente e pontualmente ao trabalho; proteger os bens da empresa e os resultados da população contra qualquer danificação, destruição ou perda; cumprir escrupulosamente as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho; manter relações profissionais de interajuda e de respeito mútuo com todos os trabalhadores; cumprir e executar as ordens e instruções dos responsáveis da empresa; guardar sigilo profissional e os segredos inerentes á produção ou ao serviço durante a vigência do contrato e após o seu termo, sob pena de procedimento disciplinar ou criminal.

2. CONTRATO DE TRABALHO CELEBRADO COM ESTRANGEIROS: FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - CONTEÚDO MÍNIMO

A Lei Geral do Trabalho (LGT) aplica-se ao trabalho prestado no estrangeiro por nacionais ou estrangeiros residentes contratados no país ao serviço de empregadores nacionais, sem prejuízo das disposições mais favoráveis para o trabalhador e das disposições de ordem pública aplicáveis no local de trabalho. Aplica-se igualmente aos aprendizes e estagiários colocados sob a autoridade dum empregador. A LGT aplica-se supletivamente aos

trabalhadores estrangeiros não residentes. A relação jurídico-laboral constitui-se com a celebração do contrato de trabalho, tornando mutuamente exigíveis os direitos e os deveres do trabalhador e do empregador que são partes no contrato. O contrato de trabalho celebrado com o trabalhador estrangeiro deverá ser reduzido a escrito, conforme o n.º 6, do art.º 13.º da LGT. A falta da forma escrita presume-se da responsabilidade do empregador.

Para que o contrato seja válido, sempre que o trabalhador não domine a língua portuguesa será efetuada tradução para uma língua que este entenda necessário, devendo a referida tradução ser expressamente mencionada no contrato de trabalho. A falta de tradução, seja escrita ou oral, tem como consequência a inexistência de declaração negocial perfeita e a consequente anulabilidade do contrato.

O contrato de trabalho deverá conter a identificação e a assinatura das partes, bem como o seu domicílio, a atividade do empregador e do trabalhador, o local e o horário de trabalho, o valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição, a data da celebração e do início da atividade do trabalhador e, ainda, o compromisso de regressar ao país de origem após a cessação do contrato. O vasto leque de formalidades prende-se com a proteção do trabalhador estrangeiro contra atos abusivos do empregador. As formalidades elencadas anteriormente constituem o conteúdo mínimo legal obrigatório para que os estrangeiros possam celebrar estes contratos com a mínima segurança possível. Tratam-se de formalidades indispensáveis, a sua preterição implicará a nulidade do contrato, conforme art.º 21.º da LGT. Quer isso dizer que o contrato de trabalho produzirá efeitos, como se fosse válido durante todo o tempo da sua vigência, podendo ainda ser ressarcido retroativamente.

O legislador atribuiu ao empregador o controle da legalidade da autorização para trabalhador estrangeiro, sendo, por isso, o principal destinatário destas formalidades. Este deverá zelar para que o contrato de trabalho seja celebrado em triplicado, devendo ser registado no centro de emprego da área de localização da empresa, a requerimento do empregador. Após o registo do contrato, este ficará selado e arquivado no centro de emprego, devendo uma das cópias ser devolvida á entidade requerente do averbamento, bem como o número de registo, e a outra ser remetida ao serviço que superintende o controlo dos estrangeiros. Por cada registo de contrato aceite é devido o pagamento de 5% do valor da remuneração base expressa no contrato.

Estas são as formalidades que não dizem respeito ao objeto do contrato de trabalho nem às suas partes, mas sim á relação jurídica que cada uma delas tem para com o Estado e, como tal, a preterição destas formalidades será inconsequente para a relação jurídica laboral,

apesar de ser considerada uma contraordenação grave, punida nos termos do art.º 10.º, do Decreto n.º 5/95, de 7 de abril.

Segundo o regime português, se o empregador contratar um trabalhador estrangeiro (nacional de um estado não membro da União Europeia), o contrato tem de ser celebrado por escrito, em duplicado, e deve conter: referência ao visto ou autorização de residência do trabalhador; descrição da atividade do empregador; descrição da atividade do trabalhador; local de trabalho; retribuição auferida; data de início do contrato; identificação do beneficiário de pensão em caso de morte.

A celebração do contrato supra mencionado deve ser comunicada à ACT, sob pena de haver contra ordenação grave, art.º 5.º do CT.

2.1. Autonomia Privada e a Liberdade de Trabalho

Ao contrato de trabalho é aplicável o princípio da autonomia privada com as consequentes liberdades de celebração e de estipulação. As partes podem assim escolher livremente se e com quem celebrar o contrato de trabalho e quais as cláusulas que nele querem introduzir. Estas liberdades têm algumas limitações relativamente aos requisitos de admissão de trabalhadores. No que respeita às normas laborais apenas podem ser prorrogadas pelos contratos de trabalho quando estes estabelecem condições mais favoráveis para os trabalhadores (art.º 7.º, n.º 2 da LGT).

2.2. Pressupostos de celebração de contratos de trabalho

2.2.1. Capacidade das partes

A capacidade¹⁵ e gozo para celebrar contratos de trabalho na qualidade de trabalhador está restringida às pessoas singulares, uma vez que atendendo ao elemento pessoal que caracteriza o contrato de trabalho em relação ao trabalhador, não será possível a aquisição dessa qualidade por pessoas coletivas¹⁶. Não há no entanto, naturalmente quaisquer

¹⁵ Cfr. Cordeiro, António Menezes (2004), *Tratado de Direito Civil Português*, I (Parte Geral) Tomo III, Coimbra, Almedina, pp. 293 e ss

¹⁶ Neste sentido, Cfr. No Direito Português: (Fernandes, 2014: 310) e (Ramalho, 2014: 93). Em sentido contrário, (Cordeiro, 1999: 108) e (Mesquita, 2004: 75 e ss). Atualmente, o art.º 11.º do Código de Trabalho

obstáculos á celebração de contratos de trabalho por pessoas coletivas na qualidade de empregadores.

Em relação às pessoas singulares, a capacidade de gozo para a celebração de contratos de trabalho não é adquirida originalmente, a lei fá-la depender de uma idade mínima de admissão que se encontra legalmente fixada em 14 anos (art.º11.º n.º 1 da LGT). Mesmo havendo capacidade de gozo para a celebração de contratos de trabalho, faltará a capacidade de exercício sempre que o trabalhador não possa celebrar o contrato de trabalho pessoal e livremente. Em princípio, a capacidade de exercício é adquirida com a maioridade, quando se perfazem 18 anos de idade. No âmbito do contrato de trabalho, a lei admite, que, mesmo possuindo o menor a idade mínima para prestar trabalho, se exija para sua celebração autorização do representante legal, ou na sua falta, do Centro de Emprego ou Instituição Idónea (art.º11.º, n.º1.º, LGT). Caso não seja obtida essa autorização, o contrato é anulável a requerimento do menor ou do seu representante (art.º11.º, n.º 2, LGT). O trabalho de menores é objeto de regime especial previsto nos art.ºs 281.º e ss. LGT.

No caso de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida aplica-se os art.ºs 290.º e ss da LGT)

2.2.2. Legitimidade, habilitações, carteira profissional e inscrição em ordens profissionais

A legitimidade¹⁷ corresponde à relação existente entre o negócio e determinado sujeito que lhe permite especificamente a sua celebração. Ao contrário da capacidade negocial, que é genérica, a legitimidade é individual, em virtude de só determinado sujeito ter um título jurídico que o habilite á celebração daquele negócio (Leitão, 2014: 135 e ss).

Em princípio, a questão da legitimidade só se coloca em relação aos negócios de disposição, dado que ninguém pode dispor de um direito de que não seja titular. Nos negócios obrigacionais, como o contrato de trabalho, normalmente a questão da legitimidade não se coloca, pois a constituição de obrigações é sempre válida, independentemente de outras vinculações já assumidas pelo devedor. Assim, o facto de o trabalhador já estar vinculado por

Português de 2009 é expresso no sentido de que apenas as pessoas singulares podem assumir a qualidade de trabalhadores.

¹⁷ Em situação de insolvência, Cfr., Fernandes, L. Carvalho, (2013) Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato de Trabalho segundo o Código de Insolvência e Recuperação de Empresas Anotado, Coimbra Almedina, pp. 81-104

um contrato de trabalho não o impede de celebrar validamente um segundo contrato de trabalho com empregador distinto¹⁸. Em certos casos, no entanto, existem restrições ao pluriemprego, os quais podem resultar da lei, de convenção coletiva ou mesmo de contrato individual de trabalho.¹⁹ Em relação às restrições legais, a lei pode considerar como incompatível com determinada relação de trabalho o exercício concomitante de outra profissão, como sucede genericamente com os trabalhadores estrangeiros não residentes (art.º 9.º b) do Regulamento). Em relação às restrições resultantes de convenção coletiva, podem estas vedar em determinadas profissões o exercício de atividades secundárias ou condicioná-lo a certos pressupostos (Leitão, 2014: 135 e ss). Finalmente, os contratos de trabalho podem estipular cláusulas de não concorrência ou cláusulas de exclusividade, as quais funcionam igualmente como restrição ao pluriemprego. É, no entanto, importante salientar que nenhuma destas restrições retira legitimidade ao trabalhador para celebrar um segundo contrato de trabalho, sendo este perfeitamente válido. A sua celebração pode fazer incorrer o trabalhador no incumprimento do anterior contrato de trabalho, mas esse é um problema distinto (Idem).

Pode colocar-se, porém, um problema semelhante ao da legitimidade em relação à exigência de habilitações, título profissional²⁰ ou inscrição em ordem profissional para a celebração do contrato de trabalho (Idem). Em relação às habilitações, o contrato pode exigir um certo nível de escolaridade e, em certas profissões, uma habilitação académica de grau superior (Idem). Em relação ao título profissional, ele constitui um atestado de aptidão do trabalhador para o exercício de determinada profissão, o qual é condicionada à posse desse título, podendo a lei estabelecer essa exigência para o exercício de profissão que exija qualificações especiais para defesa da saúde e da integridade física e moral das pessoas e da segurança dos bens. Sempre que a lei determina essa exigência, a falta do título determina a nulidade do contrato (art.º 20º, n.º 1, b) da LGT) (Idem). Por último, em relação à inscrição na ordem profissional, a mesma constitui um requisito de certas profissões sujeitas a regras de arte e a um código deontológico específico, como os médicos e os advogados, cuja aprendizagem é certificada pela atribuição de cédula profissional. Nestas situações é manifesto que a inscrição na ordem respetiva constitui requisito do exercício da atividade, o que implica a nulidade do contrato de trabalho quando a mesma não se verifique (Idem).

¹⁸ Neste sentido, Cordeiro, (1999: 549 e ss) e Ramalho, (2014: 108).

¹⁹ Cfr. Ramalho, Maria (2014), *Tratado de Direito do Trabalho Parte II*, Coimbra, Almedina, pp. 125-129

²⁰ Cfr. Ac. RLx. de 13.11.2002, CJ, 2002, V, 155 e Ac. RC. de 7.04.2005, CJ, 2005, II, 57.

2.3. Requisitos do objeto e do fim negocial

No que respeita aos requisitos do objeto negocial do contrato,²¹ nos termos do art.º 12.º LGT, o objeto do contrato de trabalho é definido pelas partes. Tal objeto tem que obedecer aos requisitos do art.º 20º, n.º1, a) da LGT, isto é, ser determinável, física e legalmente possível, e lícito, ou seja, conforme a lei, a ordem pública e os bons costumes.

Não é admissível um contrato de trabalho pelo qual alguém se obrigasse a realizar qualquer atividade que lhe fosse solicitada pelo empregador, exigindo-se uma determinação contratual mais precisa da atividade a que o trabalhador fica vinculado (o “género de trabalho”, a que se refere o art.º 12.º, n.º 1 da LGT). Verificada a determinação da atividade, compete ao empregador a escolha das funções a atribuir ao trabalhador (art.º 12.º, n.º 2 da LGT) bem como a sua concretização através de ordens ou instruções, exceto se existir autonomia técnica (art.º 12º, n.º 5 da LGT). Quanto à possibilidade física e legal²², a prestação a que o trabalhador está vinculado tem que ser física e legalmente possível, e não humanamente impossível. Relativamente à licitude, a prestação de trabalho deve ser conforme não apenas com a lei, mas também com a ordem pública e os bons costumes (art.º 20.º n.º 1, a) LGT). Assim, não será admissível um contrato de trabalho pelo qual alguém se comprometa a cometer crimes ou a exercer a prostituição.

Diferente da ilicitude do objeto do contrato de trabalho é a ilicitude do seu fim²³, caso em que a atividade prometida pelo trabalhador é ilícita em si mesma, mas a sua contratação visa um fim contrário à lei, à ordem pública ou aos bons costumes. Nesse caso, o contrato só é nulo se o fim for comum a ambas as partes, parecendo ser essa a interpretação do art.º 20.º, n.º 1, a) da LGT (Leitão, 2014: 136 e ss). O trabalhador que se compromete a exercer uma atividade lícita (ex. o trabalhador como paquete de uma empresa) não vê o seu contrato de trabalho afetado de invalidade pelo facto de a empresa, sem o seu conhecimento, o colocar a distribuir produtos ilegais (Idem).

²¹ Cfr. Fernandes, (2014: 314 e ss) e Ramalho, (2014: 115 e ss).

²² Cfr. Ac. TJ. de 20.11.2001, Proc. N° C-268/99.

²³ Cfr. Ac. RC de 16.01.2003, CJ, 2003, I, 53.

2.4. O processo de formação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho forma-se através da convergência de duas declarações negociais, a proposta e aceitação, das quais resulta a instituição de uma relação contratual duradoura entre trabalhador e empregador (Idem).

A proposta tem que ser completa, inequívoca e ter a forma exigida para o contrato. Em termos de completude, a proposta de contrato de trabalho deve conter a identificação do proponente, e eventualmente do destinatário, a indicação da atividade a desenvolver e a remuneração do trabalhador (Idem).

Já a aceitação tem que corresponder a uma declaração de concordância com a proposta, dado que se for realizada com aditamentos ou modificações corresponde antes à rejeição da proposta, salvo se a modificação for suficientemente precisa, pois nesse caso corresponde a uma nova proposta. A aceitação pode ser expressa ou tácita, nos termos gerais (Idem).

Normalmente a formação dos contratos de trabalho inicia-se com uma solicitação de novos trabalhadores à repartição de pessoal da empresa, que apenas lhe dá execução após obter uma série de aprovações posteriores. A execução da solicitação de novos trabalhadores pressupõe habitualmente uma descrição das funções e do perfil do trabalhador a contratar, bem como se o recrutamento se fará externamente ou no âmbito da mesma empresa ou grupo de empresas (Idem).

O recrutamento pode passar por uma proposta do empregador à pessoa determinada para ocupar o novo posto de trabalho ou por um concurso em que se recebem candidaturas ao lugar. A primeira situação é a regra nos recrutamentos internos, sendo a segunda mais comum nos recrutamentos externos, em que a receção de candidaturas é habitualmente publicitada em jornais (Idem). No primeiro caso, parece que a situação reveste os contornos de uma proposta contratual, pelo que, salvo quando se exija forma especial, se considerará o contrato de trabalho celebrado se o candidato aceitar proposta. No segundo caso, a situação já não se poderá considerar como proposta contratual, mas antes como um convite a contratar, destinado a provocar propostas de contrato por parte de candidatos, cabendo ao empregador tomar a decisão sobre qual das propostas irá aceitar apenas após a conclusão do processo de candidatura²⁴.

²⁴ Cfr. Maschmann; Hromadka (2011), *Arbeitsrech I*, German, Springer-Lehrbuch, p.116

2.5. O Contrato-promessa de trabalho

É admissível a celebração entre as partes de um contrato-promessa de trabalho²⁵ nos casos em que não pretendem vincular-se desde logo ao contrato definitivo.

O contrato-promessa de trabalho é sujeito ao mesmo regime do contrato definitivo de trabalho. Não se aplica ao contrato-promessa as exigências de forma²⁶ do contrato prometido, sendo que, em princípio, o contrato de trabalho não está sujeito à forma escrita (art.º 13º, n.º 1.º, LGT). Também não se aplica ao contrato-promessa as disposições do contrato definitivo que não se lhe devam considerar extensivas. Será naturalmente o caso das obrigações de prestar trabalho e de pagar a retribuição, cuja vigência depende de celebração do contrato definitivo.

2.6. A responsabilidade pré-contratual

No âmbito laboral, aplica-se o regime geral da culpa *in contrahendo*, “terceira via da responsabilidade civil”²⁷. São pressupostos da responsabilidade pré-contratual os seguintes: a) a prática de um facto voluntário pelo lesante; b) a ilicitude, que neste caso corresponde à violação de deveres pré-contratuais de proteção, informação e lealdade; c) a culpa; d) o dano; e e) o nexo de causalidade entre o facto e o dano (Leitão, 2014: 140 e ss).

2.7. Forma do contrato de trabalho

2.7.1. Regime geral

O contrato de trabalho é, em princípio, um contrato consensual por força do art.º 13.º, n.º1 da LGT. A não exigência genérica de forma para o contrato de trabalho, para além de permitir uma maior celeridade na contratação, constitui uma excelente tutela do trabalhador que inicia a prestação da sua atividade sem subscrever qualquer documento.

²⁵Em geral sobre o contrato-promessa, Cfr. Leitão, (2009: 216 e ss). No âmbito específico do contrato de trabalho, Cfr. Cordeiro, (1999: 565 e ss); Martinez, (2013: 435 e ss); Ramalho, (2014: 120 e ss); Fernandes, (2014: 308 e ss); Pinto, (1994: 53 e ss).

²⁶ Cfr. Ac. RLx. de 1.04.1992, CJ, 1992, II, 201; Ac. RLx. de 9.03.1994, CJ, 1994, II, 163 e Ac. RC. de 5.07.1996, CJ, 1996, IV, 76.

²⁷ Cfr. Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2009), *Direito das Obrigações I – Introdução da Constituição das Obrigações*, 8ª. Edição, Coimbra, Almedina, pp. 354 e ss

2.7.2. Casos especiais em que se exige a forma escrita

Apesar do princípio geral ser a ausência de forma para o contrato de trabalho, existem exceções a esse princípio, levando à aplicação do regime geral apenas à celebração do contrato por tempo indeterminado e em regime de tempo integral. Todos os demais contratos de trabalho são sujeitos a forma escrita, a qual se destina quer a favorecer o controlo da prestação de trabalho pelas autoridades, quer a permitir o fornecimento ao trabalhador de uma informação exata sobre as suas condições contratuais²⁸.

Assim, por exemplo, o art.º 13.º, n.º 5, LGT sujeita à forma escrita o contrato de trabalho com trabalhadores estrangeiros, enquanto o art.º 14.º, n.º 2 do mesmo diploma estabelece idêntica solução em relação aos contratos de trabalho celebrados por tempo determinado. São também sujeitos a forma escrita os contratos de aprendizagem e de estágio (art.º 25.º, n.º 1 da LGT) e o contrato de trabalho a bordo de embarcações (art.º 26.º, n.º 1 da LGT). Nos casos em que por lei seja exigida a forma escrita para o contrato de trabalho, pode o Ministro respetivo ou a entidade em que este delegar, aprovar modelos de contratos (art.º 13.º, n.º 4 da LGT). Por outro lado, mesmo que não seja exigida a forma escrita para o contrato de trabalho, o trabalhador tem sempre a faculdade de exigir essa redução a escrito (art.º 13.º, n.º 3 da LGT). Por vezes não é exigida a forma escrita para o contrato, mas pode esse mesma forma ser exigida para alguma das cláusulas (art.º 19.º, n.º 1 da LGT).

2.7.3. Exigência de formalidades especiais e imposição de menções obrigatórias

Em relação à exigência de formalidades especiais, por vezes a lei condiciona a celebração do contrato de trabalho à existência de visto ou autorização prévia, como sucede com o trabalho de estrangeiros, nos termos dos art.ºs 51.º e 52.º da Lei 2/07, e art.ºs, 75.º e ss do Regulamento aprovado pelo Decreto Presidencial n.º. 118/11. Para além disso, estabelece o art.º 13.º, n.º 7, da LGT que “em todos os casos de celebração de contrato de trabalho cuja duração presumida seja superior a três meses, independentemente da forma adotada, deve o empregador, até ao momento da celebração ou durante o período experimental, exigir do trabalhador documento médico atestando que possui os requisitos físicos e de saúde

²⁸ Cfr. Varicel, Marc (1993), “Le formalisme dans le contrat de travail”, em *Direito Social* (Online). Disponível em: <http://www.worldcat.org/title/le-formalisme-dans-le-contrat-de-travail/oclc/440552426>, pp. 818-825

adequados ao trabalho ou submetê-lo a exame médico para os mesmos efeitos” (Leitão, 2014: 143).

Em relação à inclusão de menções obrigatórias, sempre que o trabalhador exigir a redução do contrato escrito, o mesmo passa a ter que conter as menções referidas no art.º 13.º, n.º 3 da LGT. No caso do contrato de trabalho a termo, acrescem a esses elementos a indicação precisa do termo ou das condições a que este fica sujeito, bem como das razões determinantes da contratação por tempo determinado (art.º 14.º, n.º2, LGT).

2.7.4. Consequências da preterição da forma e das formalidades

No contrato de trabalho a forma é essencialmente *ad probationem* em relação ao regime especial adotado, pelo que a não observância da forma não deve determinar a nulidade do contrato, mas apenas a sua sujeição ao regime laboral comum, art.º 14.º, n.º 4.º da LGT. Relativamente às cláusulas especiais para as quais a lei exige forma especial, a falta da mesma determina a sua nulidade, subsistindo naturalmente o contrato sem essas cláusulas (art.º 21.º, n.ºs 1 e 2 LGT).

A falta das formalidades obrigatórias, a ausência de visto ou autorização prévia, quando as mesmas sejam exigidas, determina a invalidade do contrato de trabalho, nos termos do art.º 20.º, n.º 1, c) LGT. A falta de outras formalidades obrigatórias levará à aplicação de sanções de incumprimento.

Em relação à falta das menções obrigatórias, a mesma pode determinar a aplicação do regime laboral comum, como sucede no contrato por tempo indeterminado (art.º 14.º, n.º 3, LGT) ou pode ser suprida por interpretação negocial (Leitão, 2014: 143 e ss).

2.7.5. A invalidade do contrato de trabalho

Como qualquer negócio jurídico, o contrato de trabalho pode ser afetado pelo valor negativo da invalidade²⁹. A nulidade pode ser declarada pelo tribunal a todo o tempo, oficiosamente ou a pedido das partes ou da Inspeção Geral do Trabalho (art.º 21.º, n.º 5 da LGT), enquanto que a anulabilidade apenas pode ser invocada pela parte a favor de quem a lei a estabelece, dentro do prazo de seis meses contados da celebração do contrato (art.º 21.º, n.º

²⁹ Sobre a invalidade do contrato de trabalho, Cfr. Fernandes, António Monteiro (2014), *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Coimbra, Almedina, pp. 336 e ss

6.º da LGT). Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este fica convalidado desde o início. Tratando-se, porém, de contrato nulo, a convalidação só produz efeitos desde a cessação da causa de nulidade (art.º 21.º, n.º 7, LGT) (Leitão, 2014: 144 e ss).

A nulidade do contrato de trabalho ocorre em situações como a violação dos limites do objeto ou do fim negocial (art.º 20.º, n.º 1, a) LGT) ou a falta de título profissional, quando exigível (art.º 20.º, n.º 1, b) LGT), ou ainda no caso de o contrato estar legalmente sujeito a visto ou autorização prévia ao início da prestação de trabalho e o mesmo não tiver sido obtido (art.º 20.º, n.º 1, c) LGT). Já a anulabilidade do contrato de trabalho, se verificará em situações como a celebração de contrato de trabalho com menor autorização do representante legal (art.º 11.º, n.º 2.º, LGT).

A nulidade ou anulação podem ser, porém, parciais (Art.º 20.º, n.º 2, LGT), caso em que, nos termos do art.º 21.º, n.º 1.º da LGT, não determinam a invalidade de todo contrato de trabalho, salvo se a parte viciada não puder ser suprida e não for possível realizar sem ela os fins que os contratantes se propuseram ao celebrá-lo. As cláusulas nulas do contrato de trabalho são substituídas pelas disposições aplicáveis de fontes superiores, referidas no art.º 7.º, n.º 1, LGT (Idem).

Segundo o art.º 21.º, n.º 4 da LGT “o contrato nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução”. Daqui resulta que a invalidade do contrato de trabalho não possui efeito retroativo, vigorando apenas para o futuro (Idem).

A celebração de contrato de trabalho inválido pode envolver responsabilidade para as partes (ex.: o art.º 20.º, n.º 3, LGT).

2.8. O período experimental

O período experimental encontra-se regulado nos art.º 19º e ss da LGT³⁰. O mesmo corresponde ao período inicial do contrato de trabalho, que é assim visto como um período à experiência que, nos termos do art.º 19.º, n.º 4.º, LGT se destina, “à apreciação da qualidade dos serviços do trabalhador e do seu rendimento, por parte do empregador e por parte do trabalhador, à apreciação das condições de trabalho, de vida, de remuneração, de higiene e segurança e do ambiente social da empresa”.

³⁰ Cfr. Fernandes, António Monteiro (2014), *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Coimbra, Almedina, p. 315

O período de experiência destina-se consequentemente a averiguar se, quer para o trabalhador, quer para o empregador, o contrato de trabalho é visto como benéfico aos seus interesses. O trabalhador poderá, assim, nesse período comprovar qual a pessoa ou características do empregador, mas também as circunstâncias em que o trabalho é prestado, designadamente em termos de local, tempo e companheiros de trabalho. Por sua vez, o empregador pode através do período experimental controlar a aptidão e o rendimento manifestados pelo trabalhador (Leitão, 2014: 146 e ss).

O período experimental encontra-se por isso legalmente previsto em relação a qualquer contrato de trabalho de duração indeterminada, sendo fixado geralmente em 60 dias. É, no entanto, possível, por acordo escrito das partes, reduzir ou excluir o período experimental (art.º 19.º, n.º 1.º da LGT). O período experimental pode ainda ser aumentado, nos casos do art.º 19 n.º2 da LGT.

Já nos contratos de duração determinada, o período experimental, tem que ser expressamente convencionado, não podendo exceder 15 dias, no caso de trabalhadores não qualificados, ou a 30 dias no caso de trabalhadores qualificados (art.º 19.º, n.º 2, LGT).

Em relação à forma de contagem do período experimental é manifesto que o período experimental só se começa a contar a partir do início da prestação do trabalhador, pelo que a celebração do contrato de trabalho sem que o trabalhador inicie logo funções não determina o início da contagem do período experimental (Idem).

O período experimental é contado em termos contínuos, abrangendo assim não apenas os dias úteis, mas também os dias de descanso semanal e feriados. Não devem ser tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e dispensa, bem como de suspensão do contrato de trabalho. Não são, por outro lado, admissíveis cláusulas que alterem a forma ilegal de proceder à sua ampliação³¹.

Em consequência do período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justificação, não havendo lugar a indemnização (art.19.º, n.º 5 da LGT).

A denúncia no âmbito do período experimental não está sujeita a forma especial, não sendo o empregador obrigado a recorrer ao procedimento exigível em caso de despedimento³². No entanto, não deixará de ocorrer um despedimento ilícito se a verdadeira

³¹ Cfr. Fernandes, António Monteiro (2014), *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Coimbra, Almedina, pp. 315 e ss

³² Em sentido contrário, em França, no *Arrêt Cassation* (2004), embora o empregador possa recorrer livremente à denúncia em período experimental, invoca-se um motivo disciplinar; tem que dar ao trabalhador a hipótese de

justificação para a denúncia no período experimental forem motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos ou intuítos discriminatórios, como na hipótese de a trabalhadora ter engravidado (Leitão, 2014: 146 e ss).

O período experimental corresponde ao período inicial do contrato de trabalho em que vigora uma causa específica de denúncia (art.º 19.º, n.º 5.º, LGT), bem como um dever das partes de permitir à outra apreciar o seu interesse na manutenção do contrato (art.º 19.º, n.º 6.º da LGT).

No regime jurídico português também existe a figura do período experimental (Apêndice C), prevista no art.º 111.º a 114.º do CT. Do ponto de vista da entidade patronal, interessa qua a situação resultante do contrato só se estabilize se, na verdade, o trabalhador contratado mostrar que possui as aptidões laborais procuradas; do ângulo do trabalhador, pode ser que as condições concretas do trabalho, na organização em que se incorporou, tornem intolerável a permanência indefinida do vínculo assumido (Fernandes, 2014: 315 Direito do Trabalho).

À semelhança do regime angolano, também no regime português qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justificação, não havendo lugar a indemnização. Contudo, o CT prevê duas exceções: quando o período experimental exceda os 60 dias, cabe ao empregador (e apenas a este) um aviso prévio de sete dias (art.º 114.º n.º 2.º); no caso de período experimental ter excedido os 120 dias, o aviso prévio é de 15 dias (art.º 114 n.º 3.º).

Em ambos os regimes a declaração é, literalmente, *ad nutum*, ma tal significa que se prescinde de facto de motivação, apesar de não carecer de ser manifestada? (Quintas, 2014:62).

No entendimento de PAULA QUINTAS E HELDER QUINTAS, contra a corrente dominante, a desvinculação é livre quer para o trabalhador, quer para o empregador.

Pensamos que será de considerar ilícito, em ambos os ordenamentos jurídicos, a denúncia do contrato por qualquer das partes, sem prévia execução (Quintas, 2014: 61).

Ao contrário do que acontece no direito angolano, não é possível aumentar o período experimental, o que nos parece fazer sentido uma vez que evita abusos por parte do empregador quanto ao trabalhador.

Nos contratos sem termo o período experimental apresenta a seguinte duração:

se defender no âmbito do respetivo procedimento. Criticando esta solução, veja-se Dubertret, (2004: 733-738) e Mouly, (2005: 614-624).

Tipo de Contrato	Regime Angolano	Regime Português
Indeterminado/ Sem Termo	60 dias	90 dias – generalidade dos trabalhadores ³³
		180 dias – trabalhadores com cargos de complexidade técnica, especial nível de qualificação, elevado grau de responsabilidade, desempenhem funções de confiança.
		240 dias – trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.
Determinado/ A Termo	15 dias - trabalhadores não qualificados	30 dias – contratos de duração igual ou superior a 6 meses.
	30 dias – trabalhadores qualificados	15 dias – nos contratos a termo certo com uma duração inferior a 6 meses; a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse os 6 meses.

Tabela 2: Período Experimental

³³ Cfr. Ac. n.º632/2009, www.tribunalconstitucional.pt.

CAPÍTULO III. LOCAL DE TRABALHO

1. GENERALIDADES

O local de trabalho³⁴ corresponde ao sítio físico onde o trabalhador realiza habitualmente a sua atividade e onde se encontra, por isso, na disponibilidade do empregador³⁵. Constitui uma garantia para o trabalhador (art.º 80.º, n.º 2.º da LGT) só se se admitindo a transferência de local de trabalho nos casos previstos no art.º 80.º, n.º 1, e no art.º 81.º e ss da LGT.

A existência de local de trabalho³⁶ constitui um indício bastante importante em relação à qualificação do próprio contrato como contrato de trabalho, para além de representar um elemento de determinação dos instrumentos de regulamentação coletiva eventualmente aplicáveis a essa relação de trabalho (Leitão, 2014: 161 e ss).

Por último, há muitas disposições de Direito do Trabalho que partem da referência ao local de trabalho (exemplo: cumprimento do dever de assiduidade toma por referência a presença do trabalhador no local de trabalho, sendo por isso considerada como falta ao trabalho a sua ausência desse local); O pagamento da retribuição deve ocorrer no local de trabalho (art.º 177.º, n.º 1 da LGT), e ainda, o local de trabalho constitui um dos elementos essenciais para a qualificação de um acidente como de trabalho³⁷.

2. DETERMINAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

O local de trabalho deve ser determinado pelas partes aquando da celebração do contrato (art.º 13.º, n.º 3 c) da LGT). Não pode ser estipulada uma indeterminação excessiva do local de trabalho.

³⁴ Para maior aprofundamento em relação aos acidentes de trabalho Cfr. Alegre, Carlos (2002), *O tempo e o local de trabalho no conceito e caracterização dos acidentes de trabalho*, Lisboa, Minerva, pp. 5 e ss

³⁵ Sobre o local de trabalho, Cfr. Na doutrina portuguesa Fernandes, (2014: 439 e ss); Martinez, (2013: 530 e ss); Mesquita, (2004: 569 e ss); Ramalho, (2014: 421 e ss); Pinto (Coord.), (1994: 119 e ss); Martinez (Coord.), (2001: 355-385). Na doutrina italiana, veja-se Pietro Ichino, *Il contratto di lavoro. II*, integrada em Cicu (Coord.), (2003: 326 e ss).

³⁶ Cfr. Brito, Pedro Madeira (2000), *Local de Trabalho*, em Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Módulo IV: Organização do Tempo de Trabalho, Local de Trabalho e Retribuição Vol. I, Coimbra, Almedina, p. 276

³⁷ Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma (2014), *Tratado de Direito do Trabalho Parte II*, Coimbra, Almedina, pp. 422-423

O art.º 80.º, n.º 1.º, LGT estabelece, uma regra supletiva quanto à determinação do local de trabalho, referindo que “se a atividade do trabalhador é exercida predominantemente no exterior das instalações da empresa, que por trabalhar em centros de trabalho móveis ou itinerantes, quer por se tratar de atividade externa e variável quanto ao local da respetiva prestação, considera-se local de trabalho o centro de trabalho de que se encontra administrativamente dependente para receber instruções quanto ao serviço a realizar e para prestar conta da atividade desenvolvida”.

3. MODIFICAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

Entre as garantias do trabalhador encontra-se a estabilidade do local de trabalho, sendo-lhe apenas exigível a alteração temporária ou definitiva do local da prestação de trabalho nos casos legalmente previstos. A lei distingue consequentemente entre casos de transferência definitiva do local de trabalho e casos de transferência temporária do local de trabalho.

4. TRANSFERÊNCIA DEFINITIVA DO LOCAL DE TRABALHO

A título definitivo, o art.º 83.º, n.º 1.º da LGT contempla quatro situações distintas em que o empregador pode proceder à transferência do local de trabalho (no sistema português ver Apêndice D):

- a) Mudança total ou parcial do centro de trabalho para outro local;
- b) Extinção do posto de trabalho, havendo noutra centro de trabalho posto adequado à qualificação profissional e aptidões do trabalhador;
- c) A transferência do trabalhador para outro local de trabalho do mesmo empregador, em caso de modificação na situação jurídica do empregador ou na titularidade da empresa;
- d) Por razões técnicas, organizativas ou de produção.

a) A mudança total ou parcial do centro de trabalho para outro local

Ocorre nesta situação uma transferência coletiva do local de trabalho, resultante da mudança, total ou parcial, do centro de trabalho em que o trabalhador realiza essa atividade. Nesse caso, dado que o trabalhador está afeto a esse centro de trabalho, a alteração da localização do mesmo vai implicar automaticamente a mudança de local de trabalho do

trabalhador. Sendo a mudança, no entanto, meramente parcial, a alteração do local de trabalho só se verificará se a mudança for referente à parte do centro de trabalho em que o trabalhador presta à sua atividade, já que, no caso contrário, a mudança de local de trabalho só poderá resultar da verificação de alguma das outras situações previstas no art.º 83.º, n.º 1 (Leitão, 2014: 163 e ss).

Caso o empregador decida proceder à mudança total ou parcial do centro de trabalho para outro local, o trabalhador pode não aceitar a transferência, tendo como alternativa despedir-se, caso em que adquire direito à indemnização por despedimento indireto, a menos que o empregador demonstre que da não transferência do trabalhador resultam prejuízos sérios (art.º 83.º, n.º 2, LGT).

À semelhança do previsto no art.º 194.º n.º 1 al. a) do CT, trata-se de uma mudança coletiva.

No direito português, o trabalhador só terá direito a resolver o contrato caso prove que existe um prejuízo sério para si (art.º 366.º do CT).

Mais, o empregador custeia as despesas impostas pela transferência (art.º 194.º n.º 4.º do CT).

b) A extinção do posto de trabalho, havendo noutro centro de trabalho posto adequado à qualificação profissional e aptidões do trabalhador (art.º 83.º, n.º 1.º, b) LGT)

Nesta situação, a mudança tem que ser aceite pelo trabalhador, que passa a auferir o salário correspondente às novas funções que lhe são atribuídas (art.º 78.º, n.º 1.º, a), n.º 2, e n.º 4.º, LGT).

Caso o trabalhador não aceite a transferência, aplica-se o regime correspondente ao despedimento individual por causas objetivas (art.º 230.º e ss da LGT).

A extinção do posto de trabalho, havendo noutro centro de trabalho posto adequado à qualificação profissional e aptidões do trabalhador é uma forma de mobilidade que não existe no ordenamento jurídico português.

c) A transferência para outro local de trabalho do mesmo empregador, em caso de modificação na situação jurídica do empregador ou na titularidade da empresa

Esta modalidade de transferência está prevista no n.º 3 do art.º 72.º da LGT. Em caso de modificação da situação jurídica do empregador ou transferência da empresa para outro empregador, o empregador primitivo pode evitar a transferência dos seus trabalhadores para o novo empregador (art.º 72.º, n.º1.º, LGT), colocando-os noutra local de trabalho (art.ºs 72.º, n.º 3, e 83.º, n.º 1, c) LGT).

O trabalhador pode não aceitar a transferência, caso em que passa a ficar ao serviço do novo empregador, nos termos gerais dos art.º 72.º a 74.º (art.º 83.º, n.º 4, LGT).

Esta modalidade de transferência corresponde à transmissão da empresa ou estabelecimento (Apêndice E)³⁸ existente na ordem jurídica portuguesa no art.º 285.º do CT³⁹.

No entendimento de LIBERAL FERNANDES, com a transmissão do estabelecimento não se opera qualquer novação nos contratos de trabalho, verificando-se antes uma simples sucessão do cessionário na posição do cedente, e a subsequente aquisição automática de todos os direitos e obrigações do anterior empregador relativamente aos trabalhadores transferidos⁴⁰ (Quintas, 2014:98).

CATARINA NUNES DE OLIVEIRA CARVALHO, cita os Acórdãos Katsikas e Schroll, em que o TJC considerou que uma tal obrigação de prosseguir a relação laboral com o transmissário poria em causa os direitos fundamentais do trabalhador, designadamente a sua liberdade de escolher a entidade para quem quer trabalhar, sendo portanto impensável uma interpretação da Diretiva nesse sentido. Na hipótese de o trabalhador se recusar a prosseguir a relação de trabalho com o transmissário, caberá aos Estados-membros determinar o destino dessa relação laboral, podendo cessar por iniciativa do trabalhador ou do empregador, ou ainda continuar a relação jurídico-laboral com o cedente⁴¹.

Para CATARINA NUNES DE OLIVEIRA CARVALHO, (...) se procedermos a uma hierarquização dos valores em jogo, não podemos deixar de reconhecer que a liberdade de o

³⁸ Cfr. Quintas, Paula e Helder Quintas (2014), Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho, 3ª Edição, Coimbra, Almedina, pp. 100 e ss

³⁹ Cfr. Diretiva n.º 2001/23/CE do Conselho, de 12.02.2001.

⁴⁰ Cfr. Transmissão do estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do art.º 37.º da LCT conforme o direito comunitário, QL, n.º 14, p.217.

⁴¹ Cfr. Carvalho, Catarina Nunes de Oliveira (2000), *Da Mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, Porto, Publicações Universidade Católica, p. 170

trabalhador escolher o seu empregador resulta da sua dignidade enquanto pessoa, que como tal tem de prevalecer sobre interesses comerciais, por muito relevantes que estes se apresentem. Tal como a autora, também nós partilhamos do entendimento de JÚLIO GOMES que defende que a transmissão automática dos contratos de trabalho sem que o trabalhador a isso se possa recusar consiste (...) não só numa negação frontal da sua autonomia privada, como mesmo da sua dignidade fundamental enquanto pessoa, convertendp-o, de algum modo, numa coisa, num componente do estabelecimento (...) exposta à sorte deste (Carvalho:168).

d) A transferência determinada por razões técnicas, organizativas ou de produção

O empregador pode ainda transferir o trabalhador do seu local de trabalho por decisão unilateral sua, tendo por fundamento as razões previstas no art.º 83.º, n.º 1, d) LGT). Apesar de se tratar de uma decisão unilateral, a mesma não é arbitrária, exigindo-se uma justificação empresarial relevante, correspondente a razões de natureza técnica, produtiva e organizativa, não bastando a mera decisão do empregador. A prova da existência dessas razões compete naturalmente ao empregador (Leitão, 2014: 164 e ss).

O trabalhador pode recusar a transferência, tendo direito à indemnização por despedimento indireto (art.º 83.º, n.º 5, LGT).

Esta modalidade de transferência pode ser considerada semelhante à transferência por outro motivo do interesse da empresa, previsto na al. b) do art.º 193.º n.º1 do CT.

e) Direitos do trabalhador em caso de transferência definitiva do local de trabalho

O trabalhador que seja definitivamente transferido do local de trabalho adquire, de acordo com o art.º 84.º LGT, os seguintes direitos:

- Ser compensado do excesso de despesas diretamente resultantes da transferência;
- Ser compensado do excesso de despesas a que a mudança de lugar obrigar, tanto próprias como dos familiares e a seu cargo, nos termos acordados pelas duas partes ou, na falta de acordo, nos termos estabelecidos pelo tribunal;
- A uma licença remunerada de duas semanas para tratar da mudança de residência e de outros problemas familiares, resultantes da transferência, no caso da alínea anterior;
- A que os seus familiares que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação e que trabalham para o mesmo empregador sejam também transferidos, se o desejarem.

5. TRANSFERÊNCIA TEMPORÁRIA DO TRABALHADOR

A lei admite a possibilidade de o empregador transferir temporariamente o trabalhador do seu local de trabalho em duas situações:

5.1. A transferência temporária determinada por razões técnicas, organizativas, de produção, ou outras circunstâncias que o justifiquem

O art.º 81.º, n.º 1, LGT atribui ao empregador a faculdade de transferir temporariamente o trabalhador para o local de trabalho fora do centro de trabalho, desde que haja razões técnicas e organizativas de produção ou outras circunstâncias que o justifiquem, e o período de transferência não exceda um ano.

Em qualquer caso, a decisão de transferência temporária obriga igualmente o empregador a suportar as despesas do trabalhador decorrente do acréscimo dos custos que implica a transferência (Leitão, 2014: 165 e ss).

O trabalhador temporariamente transferido tem direito ao reembolso das despesas de deslocação, salvo se a empresa assegurar o transporte (art.º 81.º, n.º 2.º, LGT). Caso o novo local de trabalho se situe a distância que não permita ao trabalhador tomar as refeições nas condições habituais, tem ainda direito ao pagamento das mesmas que devem ser tomadas entre o início e o termo do trabalho diário (art.º 81.º, n.º 3.º, LGT) (Leitão, 2014: 165 e ss). Se o novo local de trabalho se situar em local que pela sua distância impeça o regresso diário à residência, o empregador suporta as despesas de alojamento (art.º 81.º, n.º 4.º, LGT). Por fim, se a distância a que se encontra o novo local de trabalho impedir o trabalhador de gozar o descanso semanal na sua residência, tem direito, por cada três meses de transferência, a quatro dias de licença para gozar na sua residência, acrescidos do tempo de duração das viagens, os quais são considerados tempo de trabalho, sendo as viagens de ida e regresso suportadas pelo empregador (art.º 81.º, n.º 5.º da LGT).

O trabalhador pode opor-se à transferência temporária, invocando justa causa. Nesse caso, a recusa é apresentada à Inspeção-geral do Trabalho, sem prejuízo de o trabalhador cumprir a ordem de transferência (art.º 81.º, n.º 6.º da LGT). A Inspeção-geral do Trabalho, ponderadas as razões invocadas pelo trabalhador e pelo empregador, decide, no prazo de 10 dias, sendo dado cumprimento imediato à sua decisão se for no sentido de o trabalhador regressar ao seu centro de trabalho (art.º 81.º, n.º 7, LGT).

5.2. A transferência temporária determinada por razões disciplinares

O art.º 49.º, n.º 1, d) LGT inclui entre as medidas disciplinares aplicáveis aos trabalhadores, a sanção de “transferência temporária do centro de trabalho, com despromoção e diminuição do salário”. Essa medida disciplinar pode, conforme a gravidade da infração, ser graduada entre um e três meses ou entre três e seis meses (art.º 49.º, n.º 3 da LGT). Nesses casos, naturalmente que o trabalhador pode ser transferido temporariamente do seu centro de trabalho, voltando ao local de trabalho de origem logo que decorra a medida disciplinar (Leitão, 2014: 166 e ss).

Este tipo de transferência não pode deixar de ser considerado como uma sanção disciplinar, muito diferente das previstas no CT português nos art.º 328.º.

A nosso ver esta poderia ser uma das sanções a acrescentar ao elenco das previstas no art.º 328.º, principalmente quando ocorra violação do dever de urbanidade e proibidade.

Nos termos do art. 328 n.º 2 do CT é possível a criação de outras sanções através de IRCT, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores previstos no art. 129 do CT. É corrente o estabelecimento de novas sanções disciplinares por IRCT, bem como, a delimitação em moldes mais restritos das sanções legais⁴² e mesmo a supressão de algumas sanções.

⁴² Exemplo: Diminuição dos limites máximos da sanção pecuniária.

CAPÍTULO IV. RETRIBUIÇÃO

Cabe agora examinar os deveres do empregador. Neste âmbito cabe distinguir entre o dever de prestação principal, que corresponde ao pagamento da remuneração (art.º 43.º c) LGT); os deveres de prestação secundária, que correspondem aos deveres de ocupação efetiva (cf. art.º 45.º b) LGT) e de formação profissional (art.º 43.º f) e 44.º LGT) e os deveres acessórios, impostos pelo princípio da boa fé, de que constituem exemplos os deveres referidos no art.º 43.º a), d) e g) LGT) (Leitão, 2014: 203 e ss).

1. O DEVER DE PRESTAÇÃO PRINCIPAL: A REMUNERAÇÃO – NOÇÃO E CARACTERÍSTICAS

O principal dever do empregador é o pagamento da remuneração⁴³ (art.º 43º c) LGT). A injuntividade da remuneração resulta do carácter oneroso do contrato de trabalho, encontrando-se o seu regime legal estabelecido nos art.º 162.º e ss. LGT.

Face ao disposto no art.º 162.º da LGT podemos definir a remuneração como a contrapartida da prestação de trabalho realizada de forma regular e periódica em dinheiro ou em espécie. A remuneração não se confunde com os custos do fator trabalho, que envolvem outros elementos, como as contribuições para a segurança social, seguro contra acidentes e despesas com a higiene, segurança e local de trabalho, os quais naturalmente nada têm a ver com a remuneração (Leitão, 2014: 203 e ss).

2. CONTRAPARTIDA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

A remuneração é a contrapartida da prestação de trabalho. Em virtude do nexo sinalagmático existente entre a prestação de atividade e a remuneração, vem a mesma a ser excluída em caso de faltas injustificadas (art.º 160.º a) LGT), suspensão por facto relativo ao trabalhador (art.º 203.º, n.º1.º, LGT) ou greve (art.º 21.º, n.º1.º, da Lei 23/91, de 15 de agosto). Mantém-se, no entanto, em caso de faltas justificadas (art.º 152.º, n.º2.º, LGT), dado que a lei entende atribuir esse risco ao empregador, ou na hipótese de suspensão preventiva do trabalhador em processo disciplinar (art.º 55.º, n.º1.º, LGT), uma vez que a mesma resulta de decisão unilateral do empregador (Leitão, 2014: 203 e ss).

⁴³ Magalhães, Domingos Comprido (2010), *Guia Prático Lei Geral Do Trabalho Em Angola*, Luanda, s.n, pp. 1-27

Também não são consideradas como remuneração as prestações de terceiros, como no caso das gorjetas, nem o pagamento de despesas realizadas no interesse do empregador, como as ajudas de custo e outros complementos, salvo se pela sua regularidade e desproporção com as despesas que visam compensar forem consideradas como remuneração, quanto ao excesso (art.º 162.º, n.º2.º, b) LGT).

3. REGULARIDADE E PERIODICIDADE

Uma segunda característica da remuneração é a sua regularidade e periodicidade.⁴⁴A regularidade da remuneração prende-se com o facto de a mesma aparecer como garantida em consequência da celebração do contrato de trabalho, não ficando dependente de fatores excepcionais. Já a periodicidade da remuneração é resultado da natureza continuada do contrato de trabalho, dado que se a prestação de atividade do trabalhador se prolonga no tempo, também a sua contrapartida tem que se renovar periodicamente (Leitão, 2014: 203 e ss)

Em princípio, o salário é certo em ordem a permitir a determinação do rendimento do trabalhador, sendo determinado em função do tempo de trabalho (art. 163.º, n.º1 e n.º2 LGT). Pode ser, porém, ainda variável ou misto (art.º 163.º, n.º1, e n.ºs 4.º e 5.º LGT). No entanto, mesmo o salário variável tem que ter uma parte certa correspondente ao salário mínimo nacional (art.ºs 168.º e ss LGT) (Leitão, 2014: 203 e ss).

Para uma prestação ser considerada remuneração tem que revestir caráter regular e periódico, pelo que todas as prestações que não possuam essa característica não serão consideradas remuneração. Assim, não se consideram como remuneração os prémios pelos bons serviços do trabalhador (art.º 162.º, n.º2.º, c) LGT). Pelo mesmo motivo, o pagamento do trabalho extraordinário só é considerado remuneração quando é regular a sua atribuição e valor (art.º 162.º, n.º2.º, a) LGT). Caso contrário, não é qualificado como remuneração porque reveste a natureza excepcional, sendo considerado um crédito do trabalhador que acresce à remuneração (Leitão, 2014: 203 e ss).

⁴⁴ Art. 162º, nº3, LGT, que “salvo prova em contrário, presume-se que fazem parte da remuneração todas as prestações económicas que o trabalhador receba do empregador, com regularidade e periodicidade”.

4. TENDO POR OBJETO PRESTAÇÃO EM DINHEIRO OU EM ESPÉCIE

A remuneração tem que ter por objeto prestações realizadas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie (art.º 162.º, n.º1, in fine, LGT). Em princípio, a remuneração é paga em dinheiro, só podendo ser efetuada parcialmente em prestação de outra natureza nos termos do Art.ºs. 173.º, n.º2 e 175.º LGT (Leitão, 2014: 203 e ss). O pagamento pode ser efetuado em moeda corrente, por cheque bancário, vale postal, depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador (art.º 174º, nº1, LGT). É proibido o pagamento do salário em vales, fichas, cupões, créditos em conta, declarações de dívida ou qualquer outra forma substitutiva do pagamento em moeda corrente (art.º 174.º, n.º2, LGT).

5. CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO E DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

A fixação da remuneração apresenta-se como essencial ao contrato de trabalho, atenta a sua natureza onerosa, pelo que as partes devem acordá-la. No entanto, as propostas de remuneração apresentadas pelo empregador não são inteiramente livres, na medida em que devem ser modeladas por dois vetores: a justiça e a igualdade (Leitão, 2014: 203 e ss).

Em termos de justiça é tradicional a defesa de um salário justo para o trabalhador, cujo valor não resulte apenas do jogo de mercado, mas antes permita assegurar uma existência condigna. Esse princípio encontra-se estabelecido em vários instrumentos internacionais. Assim, o art.º 23.º, n.º3, da DUDH inclui entre os direitos humanos o direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, permitindo uma existência em conformidade com a dignidade humana (Leitão, 2014: 203 e ss). Pelo exposto, o art.º 76.º, n.º2, da Constituição Angolana prevê que todo o trabalhador tem direito a justa remuneração. Tal disposição está também prevista no art.º 43.º c) LGT, que estabelece que o empregador tem o dever de pagar pontualmente ao trabalhador o salário justo e adequado ao seu trabalho. A garantia de uma existência condigna do trabalhador é assegurada através do salário mínimo nacional, estabelecido nos art.º 168.º e ss, LGT.

O segundo vetor a que deve obedecer a fixação do salário é o da igualdade.⁴⁵

⁴⁵ O art.º 164.º, n.º1.º, LGT estabelece que o “empregador é obrigado a assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, em função das condições de prestação da qualificação e do rendimento a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação...”. O n.º2.º do mesmo artigo estabelece ainda que “os diferentes elementos constitutivos da remuneração devem ser estabelecidos segundo normas idênticas para homens e mulheres”, devendo ainda ser comuns a ambos os sexos as categorias e os

A fixação da remuneração não é integralmente resultante da estipulação individual das partes, uma vez que a mesma não pode, nos termos do art.º 164.º, n.º4.º, LGT, ser estabelecida em montante inferior ao estabelecido na convenção coletiva de trabalho aplicável para o trabalho de que é contrapartida ou na sua falta ao salário mínimo nacional garantido, salvo nos casos expressamente previstos na lei (Leitão, 2014: 203 e ss). Na verdade, uma vez que o valor do salário tem efeitos na política económica, dado que os salários altos estimulam o consumo e a inflação, enquanto que os salários baixos têm o efeito contrário, normalmente a fixação da remuneração é resultado da negociação de convenção coletiva, sendo ainda influenciada pelas decisões governamentais de fixação do salário mínimo ou do aumento da função pública. O valor da remuneração pode ser mesmo legalmente imposto, como sucede no caso de estipulação das partes em sentido contrário ao salário mínimo nacional ou em violação do princípio da igualdade salarial, caso em que serão estas normas que determinarão a fixação da retribuição. Pode ainda a retribuição resultar de uso da empresa (Leitão, 2014: 203 e ss).

Segundo o Art.º 43.º c) LGT, os regimes salariais devem atender à “complexidade do posto de trabalho, ao nível de qualificação, conhecimento e capacidade do trabalhador, à forma como se insere na organização do trabalho e aos resultados no trabalho desenvolvido”.⁴⁶ A fixação da remuneração pelas partes pode ocorrer tanto expressa como tacitamente. Caso a remuneração não tenha sido efetivamente fixada pelas partes e não resulte de convenção coletiva aplicável ao contrato, terá a mesma que ser fixada de acordo com os usos e costumes locais, profissionais e de empresa (art.º 7º, n.º1.º, f) LGT) (Leitão, 2014: 203 e ss).

Cabe ao empregador provar o carácter não remuneratório das prestações que realize com regularidade e periodicidade.⁴⁷ Apenas em relação às prestações realizadas isoladamente, a sua qualificação como remuneração tem que ser demonstrada pelo trabalhador.

critérios de classificação e promoção profissional, bem como todas as demais bases do cálculo da remuneração (art.º164.º, n.º3, LGT).

⁴⁶ A determinação do valor da remuneração deve consequentemente ser determinada por esses vetores, bem como pelo vetor da igualdade salarial. O art. 164º, nº10, LGT fixa o valor do salário horário do trabalhador com base na fórmula $S/h = (S_m \times 12) : (52s \times H_s)$, em que S/h significa o valor do salário horário, S_m corresponde ao valor do salário-base mensal, 12 o número de meses do ano, 52s o número de semanas laborais do ano, e H_s o horário normal semanal.

⁴⁷ O Art.º 162.º, n.º3, LGT estabelece que “salvo prova em contrário, presume-se que fazem parte da remuneração todas as prestações económicas que o trabalhador receba do empregador, com regularidade e periodicidade”. A qualificação está prevista no art.º 170.º e ss da LGT. Dessa qualificação resulta a atribuição ao

6. MODALIDADES DE SALÁRIO

6.1. Salário em dinheiro e em espécie

O salário pode ser em dinheiro ou em prestações de outra natureza, tradicionalmente designadas por salário em espécie (art.º 173.º, n.º1.º, LGT). Inclui-se no salário em dinheiro não apenas aquele que tem por objeto uma prestação pecuniária, mas também, e de acordo com art.º 174.º, n.º2.º, LGT, o que é pago através de cheque bancário, vale postal, depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador.

Constitui salário em espécie, nos termos do art.º 173.º, n.º1, LGT, aquele que tem por objeto prestações não pecuniárias nem reconduzíveis às situações previstas no art.º 174.º da LGT.⁴⁸ Nos termos do art.º 175º, as prestações em espécie têm que ter valor económico, devendo o mesmo corresponder ao corrente na região.⁴⁹

6.2. Salário certo, variável e misto

O salário pode ser certo, variável ou misto (art.º 163.º, n.º1.º, LGT)⁵⁰.

O salário certo é aquele que é calculado em função do tempo de trabalho sem atender ao resultado obtido (art.º 163º, n.º2.º, LGT).

O salário variável é aquele que é calculado em função dos resultados obtidos no período de tempo a que respeita (art.º163.º, n.º3.º, LGT). Nos termos do art.º 163.º, n.º4.º LGT, o salário variável pode assumir designadamente as modalidades de salário à peça e comissão quando atende apenas ao resultado do trabalho realizado pelo trabalhador no período considerado, sem atender ao tempo de execução e salário à tarefa, quando atende à duração do trabalho, com obrigação de assegurar uma determinada produção no período de referência (Leitão, 2014: 203 e ss). Em qualquer salário terá de haver sempre uma parte certa correspondente ao salário mínimo nacional (art.º 168.º LGT; cf. 176.º, n.º3, LGT), o qual é

respetivo crédito das garantias estabelecidas no art.ºs 183.ºLGT, mas também a impossibilidade de o empregador diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei (art.º 45.º e) LGT).

⁴⁸ A título exemplificativo os géneros alimentares, alimentação, alojamento e vestuário.

⁴⁹ Essas prestações têm de se destinar à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador, o que impede a qualificação como tal de prestações que constituam instrumento ou se destinem apenas a facilitar a realização do seu trabalho (ex.: fornecimento de fardamento, atribuição de automóvel de serviço, fornecimento de estacionamento na empresa, etc.).

⁵⁰ Cfr. Ac. RLx. de 8.10.1997, CJ, 1997, IV, 168.

aplicável a todos os trabalhadores, com as exceções estabelecidas na lei (art.ºs 164.º, n.º4, e 171.º LGT), o que exclui a possibilidade de o salário ser totalmente variável (Leitão, 2014: 203 e ss). O cálculo do salário variável obedece às regras estabelecidas no art.º 164.º, n.ºs 5, 6, 7 e 8 da LGT, sendo importante essa determinação para efeitos de fixação da remuneração e gratificação das férias (art.ºs 146.º e 165.º, n.º1.º, a) LGT) e da indemnização em caso de despedimento ilícito (art.º 228.º, n.º3.º, LGT) (Leitão, 2014: 203 e ss).

O salário misto é aquele que é constituído por uma parte certa e uma parte variável (art.º 163.º, n.º4.º, LGT)⁵¹.

6.3. Salário-base e complementos salariais

Uma outra classificação é a que distingue entre salário-base e complementos salariais, art.º 162.º, n.º1.º, LGT,. Considera-se salário-base aquele que, nos termos do contrato ou de convenção coletiva de trabalho, corresponde ao exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho.⁵²

Os complementos salariais correspondem a acrescentos ao salário-base que é devido ao trabalhador (art.º 162.º, n.º1.º, LGT. A forma de determinação dos complementos salariais encontra-se prevista no art.º 165.º, n.º1.º, a) e b) LGT que limita a base de cálculo do subsídio de férias e de Natal ao salário-base, a menos que por convenção coletiva de trabalho ou contrato de trabalho esses valores sejam melhorados (art.º 165.º, n.º2.º, LGT).

Em suma, o pagamento de um complemento salarial não pode ser incluído na base de cálculo dos outros complementos, uma vez que a mesma é limitada ao salário-base.

6.4. Prestações não remuneratórias

Certas prestações efetuadas pelo empregador ao trabalhador não integram a remuneração pois não surgem numa relação de correspondência com a prestação de atividade realizada pelo trabalhador, encontrando-se, por isso, para lá do sinalagma contratual.

Entre elas incluem-se:

- a) A retribuição por trabalho extraordinário (art.º 162.º, n.º2.º, a) LGT);
- b) O pagamento ou compensação de despesas (art.º 162.º, n.º2.º, b) LGT);

⁵¹ Cfr. Fernandes, António Monteiro (1984), "A Comissão como elemento da retribuição", em *Temas Laborais*, Coimbra, pp. 78 e ss

⁵² Devem considerar-se como fazendo parte do salário-base as diuturnidades quando sejam estabelecidas.

- c) O abono para falhas;
- d) O subsídio de refeição;
- e) As gratificações (art.º 162.º, n.º2.º, c) *in princip* LGT);
- f) As prestações estabelecidas como prémio pelos bons serviços realizados pelo trabalhador (art.º 162.º, n.º2.º, c) *in fine* LGT);
- g) O abono de família e as prestações ou subsídios de segurança social pagos pelo empregador (art.º 162.º, n.º2.º, d) LGT);
- h) Os valores pagos ao trabalhador a título de indemnização ou compensação por transferência do centro de trabalho, suspensão da relação jurídico-laboral ou despedimento (art.º 162.º, n.º2.º, e) LGT).

7. O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

Em ordem a assegurar que o salário possa desempenhar a sua função de assegurar a subsistência do trabalhador e da sua família, a sua fixação é sujeita a limites mínimos através do denominado salário mínimo nacional (Leitão, 2014: 203 e ss).

A obrigatoriedade da instituição do salário mínimo nacional encontra-se prevista a nível internacional nas convenções da OIT n.º26, de 1928, e n.º31, de 1970 (Leitão, 2014: 203 e ss).

O regime do salário mínimo consta atualmente dos art.ºs 168.º e ss da LGT. Nos termos dessas disposições, o salário mínimo nacional é fixado periodicamente por decreto do Conselho dos Ministros, sob proposta dos Ministros de tutela do Trabalho e das Finanças (art.º 168.º, n.º1.º, LGT), sendo essa fixação precedida de consultas pelo Ministro de tutela do Trabalho aos Ministros das Finanças e das áreas económicas e de reunião de consultas com organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores (art.º 168.º, n.º2.º, LGT) (Leitão, 2014: 203 e ss). A lei determina que na fixação do valor do salário mínimo nacional sejam considerados: a) a evolução do índice nacional dos preços do consumidor, nível geral dos salários e das prestações de segurança social e o nível de vida relativo de outros grupos sociais; b) os fatores económicos condicionantes, incluindo as exigências do desenvolvimento económico, os níveis de produtividade e a necessidade de atingir e manter um alto nível de emprego (art.º 168.º, n.º3.º, LGT) (Leitão, 2014: 203 e ss).

A periodicidade de fixação do salário mínimo nacional é considerada tendo-se em atenção a evolução destes fatores de ponderação (art.º 170.º LGT) (Leitão, 2014: 03 e ss).

Nos termos do art.º 169.º, n.º1.º, LGT, o salário mínimo nacional pode adotar uma das seguintes modalidades: salário mínimo nacional garantido único; salário mínimo nacional por grandes agrupamentos económicos (indústrias, comércio, transportes, serviços e agricultura) e salário mínimo nacional por áreas geográficas.

Estas modalidades podem ser articuladas, já que se pode estabelecer um salário mínimo nacional por grandes agrupamentos económicos ou por áreas geográficas ao mesmo tempo que o salário mínimo nacional garantido (art.º 169.º, n.º2.º, *in princip* LGT), bem como estabelecer um salário mínimo nacional para os agrupamentos económicos variável consoante as áreas geográficas (art.º 169.º, n.º2.º, *in fine* LGT). No entanto, à medida que os trabalhadores dos agrupamentos económicos vão sendo abrangidos por convenções coletivas, deixa de ser possível a fixação do salário mínimo nacional com base nessa modalidade (art.º 169.º, n.º3.º, LGT) (Leitão, 2014: 203 e ss).

De forma a evitar que a fixação do salário mínimo nacional tenha efeitos inflacionistas, o art.º 172.º LGT estabelece a nulidade das cláusulas das convenções coletivas que prevejam de forma direta ou indireta uma indexação salarial relativamente aos valores do salário mínimo nacional.

CAPÍTULO V. TEMPO DE TRABALHO

Cabe agora examinar o tempo de trabalho⁵³. Conforme acima se referiu, a prestação de trabalho é de natureza duradoura, pelo que a determinação do seu conteúdo e extensão é efetuada em função do tempo. Por outro lado, o estabelecimento de limites à duração do trabalho constitui uma salvaguarda necessária da personalidade e dignidade do trabalhador, dado que a ausência desses limites transformaria a prestação de trabalho numa situação de escravatura ou servidão. Por outro lado, períodos de duração do trabalho demasiado extensos, para além de não permitirem ao trabalhador uma vida condigna, representam um risco enorme para a sinistralidade laboral, atendendo ao cansaço que inexoravelmente atinge os trabalhadores. Não admira, por isso, que as primeiras intervenções legislativas na área laboral tenham sido no sentido de estabelecer limites á duração do trabalho, especialmente no caso do trabalho de mulheres e menores. Hoje, a determinação do tempo de trabalho⁵⁴ aparece como essencial em relação ao próprio contrato de trabalho, sendo mesmo estabelecido a nível constitucional o direito ao descanso e a férias dos trabalhadores (art.º 76.º, n.º 2.º, da Constituição de Angola) (Leitão, 2014: 167 e ss).

1. TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE DESCANSO

Considera-se tempo de trabalho o período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação. Nos termos do art.º 96.º, n.º 6.º, LGT, o tempo de trabalho conta-se desde que, no seu início e termo, o trabalhador se encontre no seu posto de trabalho. Em consequência, consideram-se compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer sejam inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer por motivos técnicos ligados á empresa ou resultantes do consentimento do empregador (Leitão, 2014: 167 e ss).

⁵³ Cfr. Cordeiro, (2000: 687 e ss); Martinez, (2013: 484 e ss); Fernandes, (2014: 347 e ss); Pinto (Coord.), (1994: 204 e ss); Fátima Ribeiro, *O tempo de trabalho e a Lei 21/96*, em Vaz, (1998: 987-1029); Alberto Sá e Melo, *Novos modelos de organização do tempo de trabalho*, em Martinez (Coord.), (2001: 317-354); António José Moreira, *Flexibilidade temporal*, em Fernandes, (2004: 105-121); António Nunes de Carvalho, *Duração e organização do tempo de trabalho no código de trabalho*, em Moreira (Org.), (2004: 97-121).

⁵⁴ Para maior aprofundamento em relação aos acidentes de trabalho Cfr. Alegre, Carlos (2002), *O tempo e o local de trabalho no conceito e caracterização dos acidentes de trabalho*, Lisboa, Minerva, pp. 5 e ss

Por sua vez, é considerado como período de descanso todo aquele que não seja tempo de trabalho (Leitão, 2014: 167 e ss).

2. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E PERÍODO DE FUNCIONAMENTO

A duração convencional da prestação de trabalho corresponde ao chamado período normal de trabalho (art.º 96.º LGT). Esse período pode ser fixo, ou seja, igual em todos os dias e semanas, ou variável, caso em que é mais longo nalgumas semanas e mais curto noutras (Leitão, 2014: 167 e ss).

O período normal de trabalho é sujeito a limites máximos legais que se encontram previstos no art.º 96.º, n.º 1.º, LGT, apenas podendo ser estabelecidos regimes de duração superior nos casos previstos nos art.º 96.º, n.ºs 2.º e 3.º, LGT). O período normal de trabalho pode ser objeto de redução nos casos previstos no art.º 96.º, n.ºs 4.º e 5.º, LGT.

Para além do período normal de trabalho existe o denominado período de funcionamento, o qual corresponde ao período diário durante o qual os estabelecimentos podem exercer a sua atividade. É de salientar que sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho é necessário proceder à organização do trabalho por turnos (art.º 112.º, n.º 1.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

3. O HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho consiste na aplicação do período normal de trabalho em relação a cada trabalhador, no qual lhe são fixadas as horas de entrada e saída, os intervalos diários de descanso e de refeição e o dia de descanso semanal (art.º 122.º, n.º 1.º, LGT). O horário de trabalho é definido pelo empregador com observância dos limites (art.º 122.º, n.º 2.º, LGT), existindo uma obrigação de consulta prévia em relação ao órgão representativo dos trabalhadores, quer quanto à fixação do horário de trabalho, quer quanto às suas alterações (art.º 122.º, n.º 4.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

No entanto, o empregador que esteja legalmente sujeito a períodos de funcionamento deve respeitar esse regime na organização do horário de trabalho, de modo a que o período de funcionamento seja inteiramente assegurado em regime de trabalho normal, a prestar conforme as modalidades estabelecidas na lei adequadas para o efeito (art.º 122.º, n.º 3.º, LGT). Em ordem a permitir o seu controlo por parte do organismo de fiscalização, a lei obriga

a que seja organizado um mapa de horário de trabalho (art.º 123.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

3.1. Tempos máximos de trabalho

Os tempos do trabalho encontram-se estabelecidos no art.º 96.º, n.º 1.º, LGT, o qual nos estabelece que com as exceções previstas na lei, o período normal de trabalho não pode exceder os limites de 44 horas semanais e de 8 horas diárias. Vigora assim simultaneamente um limite máximo para o período normal de trabalho semanal, que é de 44 horas, e um limite máximo para o período normal de trabalho diário, de 8 horas (Leitão, 2014: 167 e ss).

Ambos os limites podem ser objeto de extensão em circunstâncias especiais.⁵⁵

Os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal podem ainda ser reduzidos por convenção coletiva de trabalho ou por despacho conjunto dos Ministros que tiverem a seu cargo a administração do trabalho e de tutela nas atividades em que o trabalho seja prestado em condições particularmente desgastantes, fatigantes ou perigosas ou que comportem riscos para a saúde dos trabalhadores (art.º 96.º, n.º 4.º, LGT). Essa redução dos limites máximos dos períodos de trabalho não implica diminuição do salário dos trabalhadores, nem qualquer alteração das condições de trabalho que se torne desfavorável aos trabalhadores (art.º 96.º, n.º 5.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

3.2. Regimes especiais de horários de trabalho

O art.º 111.º da LGT considera como regimes especiais de horário de trabalho, para além de outros estabelecidos por decreto regulamentar ou convenção coletiva de trabalho, os seguintes: o horário de trabalho por turnos; o horário de trabalho para recuperação de suspensões de atividades; o horário de trabalho modulado; o horário de trabalho variável; o

⁵⁵ Em relação ao trabalho semanal, o art.º 96.º, n.º 2, LGT estabelece que o limite respetivo pode ser alargado até 54 horas nos casos em que o trabalhador adote o regime de horário por turnos ou de horário modulado ou variável, em que esteja em execução um horário de recuperação ou em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença. Já em relação ao trabalho diário, o art.º 96.º, n.º 3, LGT estabelece que o período normal de trabalho diário pode ser alargado até 9 horas diárias nos casos em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença, em que o trabalhador concentre o período normal de trabalho semanal em cinco dias consecutivos. Para além disso, o período normal de trabalho diário pode ainda ser alargado até 10 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 em que esteja em execução um horário de recuperação.

horário de trabalho em tempo parcial; o regime de disponibilidade e o horário com alternância de tempo de trabalho e tempo de repouso (Leitão, 2014: 167 e ss).

3.3. Isenção de horário de trabalho

A isenção de horário de trabalho (Leitão, 2014: 167 e ss). encontra-se prevista nos art.º 107º e ss, que prevê a sua concessão com base na lei ou mediante autorização da Inspeção Geral de Trabalho. Examinemos assim sucessivamente estas duas situações (Leitão, 2014: 167 e ss).

3.4. A Isenção legal de horário de trabalho

Em relação á isenção de horário de trabalho com base na lei, estabelece o art.º 107.º, n.º 1.º que estão isentos de horário de trabalho, não lhe sendo aplicáveis os limites diário e semanal estabelecidos no artigo 96.º, os trabalhadores que exercem cargos de administração e direção (Leitão, 2014: 167 e ss).

Estes trabalhadores estão assim automaticamente isentos de horário de trabalho e não estão sujeitos aos limites do período de trabalho, nem recebem qualquer adicional de remuneração pela isenção (art.º 110.º a contrario). No entanto, é-lhes reconhecido o direito ao dia de descanso semanal, aos feriados e ao dia de descanso complementar semanal (art.º 109.º, n.º 1.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

3.5. A isenção de horário de trabalho mediante autorização da Inspeção Geral do Trabalho

Em relação à isenção de trabalho mediante autorização da Inspeção Geral do Trabalho, pode ser concedida aos trabalhadores que exercem cargos de estreita confiança do empregador ou cargos de fiscalização, bem como aos trabalhadores que com regularidade exerçam funções fora do centro de trabalho fixo, em locais variáveis, sem o seu trabalho ser diretamente dirigido e controlado (art.º 107.º, n.º 2.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Nesse caso, a isenção não é automática, estando dependente de um pedido de autorização apresentado pelo empregador à Inspeção Geral do Trabalho, acompanhada da declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos necessários para comprovar as funções exercidas (art.º 108.º, n.º 1.º), sendo a autorização válida por uma ano,

salvo duração inferior que se estabeleça, podendo ser sucessivamente renovada mediante novo pedido acompanhado de declaração de concordância (art.º 108.º, n.º 2.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Os trabalhadores isentos de horários de trabalho mediante autorização da Inspeção Geral do Trabalho beneficiam não apenas do direito ao dia de descanso semanal, aos dias feriados e ao dia ou meio-dia de descanso complementar semanal (art.º 109.º, n.º 1.º, LGT), mas também não trabalham, em média, mais de 10 horas por dia, e têm direito a um intervalo de descanso e refeição de uma hora durante o tempo de trabalho diário (art.º 109.º, n.º 2.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Para além disso, estes trabalhadores têm ainda direito a um adicional ao salário, a fixar por convenção coletiva de trabalho, ou na sua falta, correspondente ao valor dum hora diária de trabalho extraordinário (art.º 110.º, n.º 1.º LGT), deixando esse adicional de ser servido quando cessa a isenção de horário de trabalho (art.º 110.º n.º 2.º LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

4. ALTERAÇÕES NO TEMPO DE TRABALHO

Cabe agora examinar a questão das alterações no tempo de trabalho (Leitão, 2014: 167 e ss). Tal regime consta do art.º 124.º da LGT que estabelece que “as alterações do horário de trabalho são obrigatórias para os trabalhadores a que se destinam, se estabelecidas em conformidade com o que se encontra definido nos artigos anteriores”. Com a exceção dos casos em que as partes estipulem contratualmente o horário de trabalho, a sua fixação é da competência do empregador ao abrigo do seu poder de direção (art.º 122.º, n.º 2.º da LGT), pelo que a sua alteração deve competir unilateralmente a este, integrando-se no âmbito desse poder. Não se considera individualmente acordado o horário que conste de regulamento interno da empresa (art.º 64.º LGT).

A alteração do horário de trabalho pelo empregador é, porém, suscetível de causar danos aos trabalhadores que terão normalmente a sua vida organizada segundo um horário e se vêm depois sujeitos a outro. Por esse motivo, a alteração não pode ser realizada sem haver audição prévia do órgão representativo dos trabalhadores da empresa (art.º 122.º, n.º 4.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Já são porém, realizadas por acordo das partes e não por decisão unilateral do empregador, as alterações no tempo de trabalho que importem a adoção do regime de modulação (art.º 117.º LGT), horário variável (art.º 118.º LGT) e isenção de horário (art.º

108.º, n.º 1.º, LGT) ou do trabalho a tempo parcial, fora dos casos previstos no art.º 119.º, n.ºs 3.º e 4.º da LGT. Contudo, é da responsabilidade do empregador a concretização dos regimes de modulação e horário variável e a determinação do respetivo período de referência, a sequência da mudança de turnos e a realização do trabalho extraordinário (art.º 104.º, n.º 1.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

5. TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno⁵⁶ é igualmente objeto de um regime especial, atentos os maiores danos que causa aos trabalhadores, dada a inadaptação do ser humano ao trabalho no período noturno, em resultado do ritmo biológico normal considerar esse período como tempo de descanso (Leitão, 2014: 167 e ss).

O período de trabalho noturno corresponde, nos termos da definição c em anexo à LGT, ao trabalho que é “prestado no período compreendido entre as 22 horas dum dia e as 6 horas do dia seguinte” (Leitão, 2014: 167 e ss).

É considerado trabalhador noturno, nos termos da definição z em anexo à LGT “aquele cujo horário de trabalho é totalmente noturno ou inclui pelo menos três horas de trabalho noturno” (Leitão, 2014: 167 e ss).

O trabalho noturno atribui ao trabalhador o direito a um acréscimo retributivo de 25% comparativamente ao trabalho equivalente prestado durante o dia (art.º 99.º, n.º 1.º, LGT), incluindo conseqüentemente o acréscimo, consoante os casos, quer sobre a retribuição normal, quer sobre a retribuição do trabalho extraordinário.^{57 58}

⁵⁶ Cfr. Fernandes, (2014: 385 e ss); Cordeiro, (1999: 694 e ss); Cordeiro, (2000: 71 e ss); Martinez, (2013: 549) e Ramalho, (2014: 483 e ss).

⁵⁷ Admite-se, no entanto, que o referido acréscimo retributivo possa antes de convenção coletiva de trabalho “ser substituído por redução correspondente do tempo de trabalho incluído no período noturno, sempre que desta redução não resultem inconvenientes para a atividade prosseguida” (art.º 99.º, n.º 3.º, LGT).

⁵⁸ Nos termos do art.º 99.º, n.º 2.º, LGT o acréscimo retribuído é, no entanto, excluído, no caso de: a) “atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante o período noturno”; b) “atividades que, pela sua natureza ou por disposição legal, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período, e que são definidas em decreto conjunto dos Ministros que tiveram a seu cargo administração do trabalho e a tutela das mesmas atividades”. Como exemplo da primeira situação, temos o caso dos espetáculos e diversões públicas. Como exemplo da segunda, temos o caso dos estabelecimentos de restauração e de bebidas e em farmácias, nos períodos de serviço ao público. Estas situações têm todas em comum o facto de o trabalhador ser contratado especificamente para desempenhar as suas funções no período noturno, pelo que não se justifica incrementar a retribuição estabelecida com o acréscimo do trabalho noturno.

O trabalho noturno é sujeito a limites especiais de duração do trabalho, tais como os estabelecidos no art.º 98.º LGT⁵⁹. Há, porém, regimes especiais de exclusão ou limitação do trabalho noturno a certas categorias de trabalhadores.⁶⁰

O trabalhador noturno tem proteção especial em matéria de segurança e saúde no trabalho. Para tal, deve ser submetido a exames de saúde prévios (art.º 100.º, n.º 1.º da LGT) e periódicos (art.º 100.º, n.º 2.º, LGT), devendo os mesmos determinar a sua transferência para o trabalho diurno sempre que sejam detetados problemas de saúde relacionados com o trabalho noturno (arts. 100.º, n.º 3, e 95.º, n.º 4.º, LGT).

6. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

O trabalho extraordinário é definido na alínea b do Anexo à LGT como “o que é prestado fora do período normal de trabalho, em antecipação, no prolongamento do período normal, no intervalo de descanso e refeição no dia ou meio dia de descanso suplementar”. É igualmente considerado trabalho extraordinário aquele que é prestado no dia de descanso semanal, face ao disposto no art.º 129.º.

No art.º 101.º estabelecesse uma delimitação negativa, não sendo considerado trabalho extraordinário o prestado em dia normal de trabalho por trabalhadores isentos de horário de trabalho, nem o prestado em situações de recuperação de suspensão de atividade ou noutras situações contempladas nos n.ºs 2.º e 3.º do artigo 96.º, dentro dos limites e condições estabelecidas na respetiva regulamentação. Não se considera trabalho extraordinário o trabalho prestado em dia normal de trabalho, caso exista isenção de horário de trabalho,

⁵⁹ “O período normal do trabalhador noturno não pode exceder oito horas diárias”. Para além disso, “salvo nos casos a que se referem as alíneas a) e d) do art.º 102.º ou autorização da Inspeção Geral do Trabalho, não pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário aos trabalhadores noturnos” (art.º 104.º, n.º 5, LGT).

⁶⁰ Em relação às mulheres, as mesmas não podem prestar trabalho noturno em estabelecimentos industriais, a não ser com autorização da Inspeção Geral do Trabalho (art.º 271.º, n.º 1.º, b) LGT), a qual só pode ser concedida nas situações previstas no art.º 271.º, n.º 2.º, LGT. Durante o período de gravidez e após o parto, a autorização da Inspeção Geral do Trabalho não pode ser concedida, devendo a trabalhadora deixar de prestar esse trabalho (art.º 272.º, n.º 1.º c) LGT). Em relação aos menores o trabalho noturno é objeto de regime especial, constante do art.º 287.º, n.ºs 4 e 5, LGT. Assim, é vedado ao menor de 16 anos realizar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, não podendo o mesmo ser incluído em turnos rotativos (art.º 287.º, n.º 4.º, LGT). Já em relação ao menor com idade igual ou superior a 16 anos só podem trabalhar nesse período no caso de essa prestação de trabalho ser indispensável à sua formação profissional e ter sido objeto de autorização da Inspeção Geral do Trabalho (art.º 287.º, n.º 5.º da LGT). Em relação aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida não pode ser exigida a prestação de trabalho noturno (art.º 292.º, n.º 3.º, LGT).

ficando este limitado ao trabalho prestado nos dias de descanso. Também não se considera trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, visto nesses casos o trabalhador beneficiar do salário pago durante o tempo de interrupção (art.º 116.º, n.º 1.º, a) LGT). Por fim, não é considerado trabalho extraordinário aquele que se verifique dentro do aumento dos períodos normais de trabalho previstos nos n.ºs 2.º e 3.º do art.º 96.º, uma vez que se verificou uma dilatação do período normal de trabalho.

A prestação de trabalho extraordinário não é arbitrária, só podendo ocorrer quando necessidades imperiosas da produção ou dos serviços o exigirem (art.º 102.º, n.º 1.º, LGT). O art.º 102.º, n.º 2.º, LGT indica exemplificativamente como casos de necessidades imperiosas que justificam a prestação de trabalho extraordinário as seguintes: a prevenção ou eliminação das consequências de quaisquer acidentes, calamidades naturais ou outras situações de força maior; a montagem, manutenção ou reparação de equipamentos e instalações cuja inatividade ou paralisação ocasione prejuízos sérios à empresa ou caso grave transtorno à comunidade; a ocorrência temporária e imprevista dum volume anormal de trabalho; a substituição de trabalhadores que se não apresentem no início do respetivo período de trabalho quando este coincida com o termo do período de trabalho anterior; a movimentação, transformação ou laboração de produtos facilmente deterioráveis; a realização de trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser executados necessariamente fora do horário de funcionamento do centro de trabalhos; o prolongamento de trabalho, até ao limite de 30 minutos após o encerramento nos estabelecimentos de venda ao público e de prestação de serviços pessoais ou de interesse geral, para completar transações ou serviços em curso, para apuramentos, arrumações e preparação do estabelecimento para a atividade do período seguinte de abertura.

A prestação do trabalho extraordinário deve ser prévia e expressamente determinada pelo empregador, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento (art.º 104.º, n.º 1.º da LGT). Com exceção das situações referidas nas alíneas a), d) e g) do n.º 2.º do art.º 102.º, o trabalhador deve ser informado da necessidade de prestar trabalho extraordinário com a maior antecedência possível e nunca depois do início do período de repouso ou do intervalo de descanso e refeição anterior ao início dessa prestação (art.º 104.º, n.º 2.º, LGT).

Cumprida a obrigação de aviso prévio, a prestação de trabalho extraordinário é obrigatória, com exceção dos casos previstos na lei ou manifesta falta de fundamento para sua exigência (art.º 104.º, n.º 3.º, LGT). O trabalhador pode solicitar a sua dispensa através de pedido expresso invocando motivo atendível e que deva prevalecer sobre os interesses do

empregador, designadamente relacionado com obrigações escolares e com o seu estado de saúde (art.º 104.º, n.º 4.º, LGT).⁶¹

A lei estabelece diversos limites à prestação de trabalho extraordinário os quais são de 2 horas por dia normal de trabalho, 40 horas por mês de trabalho, e 200 horas anuais (art.º 103.º, n.º 1.º, LGT). No entanto, o trabalho extraordinário prestado nas situações referidas na linha a) do n.º 2.º do art.º 102.º não fica sujeito aos limites acima referidos, enquanto que o trabalho prestado na situação prevista na alínea d) não fica sujeito aos limites do trabalho diário (art. 103.º, n.º 2.º, LGT). Nas restantes situações previstas no n.º 2.º do art.º 102.º, os limites acima referidos só podem ser ultrapassados mediante autorização prévia da Inspeção Geral do Trabalho a requerimento do empregador, justificando a necessidade de os exercer (art.º 103.º, n.º 3.º, LGT), considerando-se o requerimento deferido, se no prazo de 5 dias úteis, contados da sua apresentação, o empregador não for notificado de qualquer decisão (art. 103.º, n.º 6.º). Esses limites máximos podem ser igualmente reduzidos por despacho do Ministro que tiver a seu cargo a organização do trabalho, ouvidos o Ministro da tutela e as organizações sindicais e de empregadores, para as atividades particularmente perigosas ou que apresentem especiais riscos para a saúde (art.º 103.º, n.º 4.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Em relação aos menores, quando excecionalmente autorizados a prestar trabalho extraordinário, o limite máximo desse trabalho não pode, em caso algum, exceder 2 horas diárias e 60 horas mensais (art.º 287.º, n.º 2.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

A imposição destes limites máximos compreende-se em ordem a evitar que as empresas prescindam de contratar novos trabalhadores recorrendo ao trabalho extraordinário. Parece, porém, que o trabalhador não perde o direito ao acréscimo remuneratório, mesmo que o trabalho extraordinário ultrapasse esses limites⁶².

⁶¹ Há trabalhadores que se encontram legalmente dispensados da prestação de trabalho de trabalho extraordinário. Exemplos: as mulheres trabalhadoras, durante a gravidez e após o parto (art.º 272.º, n.º 1.º b) LGT, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida (art.º 292.º, n.º 3.º, LGT), trabalhadores noturnos, salvo nos casos a que se referem as alíneas a) e d) do n.º 2.º do art.º 102.º ou autorização da Inspeção Geral do Trabalho (art. 104.º, n.º 5.º, LGT). Em relação aos menores, é expressamente proibida a prestação de trabalho extraordinário, a qual pode, no entanto “excecionalmente ser autorizada pela Inspeção Geral do Trabalho, se o menor tiver completado 16 anos de idade e o trabalhador for justificado com a iminência de graves prejuízos, pela verificação de qualquer das situações a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 2.º do artigo 102.º” /art.º 287.º, n.º 2.º, LGT).

⁶² Nesse sentido, Martinez, (2013: 553).

Nos termos do art.º 105.º, LGT, o trabalho extraordinário obriga a um acréscimo retributivo. Assim, para além da remuneração normal, cada hora de trabalho extraordinário é remunerada com um adicional de 50% do valor da hora de trabalho normal até ao limite de 30 horas por mês (art.º 105.º, n.º 1.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Acima desse limite, o trabalho extraordinário passa a ser remunerado com um adicional de 75% (art.º 105.º, n.º 2.º, LGT). Os adicionais acima referidos acrescem a outros adicionais devidos aos trabalhadores, designadamente o estabelecido no n.º 1.º do art.º 99.º, referente ao trabalho noturno (art.º 105.º, n.º 3.º, LGT). No caso de o trabalho extraordinário ser prestado em dia de descanso semanal é remunerado pelo valor correspondente ao tempo de trabalho, com o mínimo de três horas, acrescido dum adicional de 100% do respetivo valor (art.º 130.º n.º 1.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

O pagamento da remuneração por trabalho extraordinário obedece a regras especiais, já que para esse efeito não são consideradas as frações de tempo inferiores a 15 minutos; são contadas como meia-hora as frações de tempo de 15 a 44 minutos; e são consideradas como uma hora as frações de tempo de 45 a 60 minutos (art.º 105.º, n.º 4.º, LGT). Para além disso, para efeito de remuneração do trabalho extraordinário, o dia ou meio-dia de descanso complementar semanal é considerado dia normal de trabalho (arts, n.º 5.º, e 130.º, n.º 2.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

A prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal confere obrigatoriamente ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado a gozar obrigatoriamente na semana seguinte, o qual corresponde a meio-dia ou a um dia, consoante a duração do trabalho extraordinário tenha sido inferior a quatro horas ou igual ou superior a esse limite (art.º 131.º LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Em ordem a permitir o mais fácil controlo do número de horas de trabalho extraordinário, o art.º 106.º LGT impõe que o empregador possua um registo do trabalho extraordinário, onde em cada dia são registados o início, o termo, e o fundamento do trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador (art.º 106.º, n.º 1.º, LGT), sendo a totalização dos tempos do trabalho extraordinário feita semanalmente por cada trabalhador e por este visada (art.º 106.º, n.º 2.º, LGT). Esse registo pode ser sujeito a modelo aprovado por despacho do ministro de tutela do trabalho, que pode propor a inclusão doutros elementos (art. 106.º, n.º 3.º, LGT), devendo esse registo ser apresentado à Inspeção Geral do Trabalho sempre que por esta for exigido (art.º 106.º, n.º 4.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Ao trabalho extraordinário corresponde o trabalho suplementar no regime jurídico português.

Relativamente às modalidades de organização do tempo de trabalho são inexistentes no regime jurídico angolano a adaptabilidade do horário de trabalho (individual, grupal ou por regulamentação coletiva), o Banco de Horas (por regulamentação coletiva, individual ou grupal) e o horário concentrado (Apêndice F).

7. O DIREITO AO REPOUSO

Para que o trabalho seja mais produtivo, e em ordem a assegurar a própria saúde do trabalhador, ele tem que ser intercalado com períodos de repouso⁶³.

O direito ao repouso encontra-se regulado no art.º 76.º, n.º 2.º, da Constituição, que garante aos trabalhadores o direito a descanso e a férias. Em harmonia com o preceito constitucional, a lei consagra assim períodos de descanso diário, semanal, férias e feriados.

8. OS PERÍODOS DE DESCANSO DIÁRIO

O art.º 96.º, n.º 1.º da LGT impõe o estabelecimento de um limite máximo da jornada de trabalho, a qual é fixada normalmente em 8 horas.

O art.º 97.º LGT, n.º 1.º determina a existência de um intervalo de descanso e refeição na jornada de trabalho diária, a qual deve ser interrompida por um período entre uma e duas horas, em ordem a assegurar que os trabalhadores não prestem mais cinco horas de trabalho consecutivo. Corresponde ao denominado intervalo para o almoço. O art.º 97.º, n.º 2.º, LGT esclarece que “na medida do possível e salvo acordo com o órgão representativo dos trabalhadores, o intervalo é de uma hora se no centro de trabalho estiver em funcionamento refeitório que forneça refeições aos trabalhadores ou de duas horas no caso contrário” (Leitão, 2014: 167 e ss).

Admitem-se, porém, derrogações ao regime do intervalo do almoço, mediante autorização da Inspeção Geral do Trabalho. Assim, o art.º 97.º, n.º 3.º, LGT estabelece que “a Inspeção Geral do Trabalho pode autorizar a redução do intervalo de descanso e refeição até ao mínimo de 30 minutos, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades” Para além disso, “o intervalo de descanso e refeição pode ser suprimido em situações excecionais, com carácter

⁶³ Sobre os períodos de repouso, Cfr. na doutrina portuguesa Cordeiro, (1999: 704 e ss); Martinez, (2013: 555 e ss); Fernandes, (2014: 412 e ss); Ramalho, (2014: 493 e ss) e Pinto (Coord.), (1994: 218 e ss).

permanente ou temporário, mediante consulta prévia ao órgão representativo dos trabalhadores e autorização da Inspeção Geral do Trabalho” (Leitão, 2014: 167 e ss).

O regime dos intervalos de descanso pode, ainda ser alterado por convenção coletiva de trabalho, mas apenas em sentido mais favorável. Efetivamente, dispõe o art. 97.º, n.º 4.º, LGT que “por convenção coletiva de trabalho pode ser estabelecida para o intervalo de descanso e refeição uma duração superior a duas horas, assim como pode ser estabelecida a frequência e duração doutros intervalos de descanso” (Leitão, 2014: 167 e ss).

Fundamental é, no entanto, o período de descanso diário referido no art.º 97.º, n.º 6.º, LGT, que fixa obrigatoriamente um intervalo mínimo de dez horas entre dois períodos de trabalho consecutivos (regime especialmente aplicável aos trabalhadores que exercem atividade em regime de turnos ou com horário modulado ou variável) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Desse regime serão apenas excetuados os trabalhadores que exerçam cargos de administração ou de direção isentos de horário de trabalho, nos termos do art. 107.º, n.º 1.º, uma vez que em relação a eles não faria sentido a aplicação do período de descanso interjornadas. Também nos casos de trabalho extraordinário por motivos de força maior, nos termos do art.º 102.º, n.º 2.º a) LGT, ou por substituição de trabalhadores, nos termos do art. 102.º, n.º 2.º, d) LGT, em que o trabalho extraordinário não sujeito a limites diários, nos termos do art.º 103.º, n.º 1.º, não parece dever aplicar-se o regime de descanso obrigatório interjornadas, sob pena de se inviabilizar a aplicação desta exclusão dos limites do período normal de trabalho diário (Leitão, 2014: 167 e ss).

9. O PERÍODO DE DESCANSO SEMANAL⁶⁴

Atualmente o descanso semanal obrigatório encontra-se previsto a nível internacional nos arts.º 24.º DUDH, 7.º d) PIDESC e n.º 2.º, n.º 5.º, CES, bem como nas Convenções da OIT n.º 14.º, de 1921, e n.º 106.º, de 1957.

Em consequência, o art. 126.º, n.º 1.º LGT estabelece que o trabalhador tem direito, pelo menos, a um dia de descanso por semana, o que obriga a estabelecer um descanso de 24 horas em cada período de sete dias. Efetivamente, o art, 127.º, n.º 1.º, LGT estabelece que “o descanso semanal não pode ter a duração inferior a 24 horas consecutivas, em regra iniciadas às zero horas do dia destinado ao mesmo descanso”.

⁶⁴ Leitão, 2014: 167 e ss

Em princípio, o dia de descanso semanal obrigatório deve ser o domingo (art.º 126.º, n.º 1.º, in fine LGT). A lei admite, porém, o estabelecimento do descanso semanal obrigatório em dia diferente quando o trabalhador preste serviço a empregadores que “estejam dispensados e encerrar a laboração um dia completo por semana ou que estejam obrigados a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja domingo” (art.º 126.º n.º 2.º, LGT). Pode também ser fixado o descanso semanal em dia diferente do domingo nos casos de: a) trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos; b) pessoal dos serviços de higiene, salubridade e limpeza ou encarregados de outras tarefas preparatórias ou complementares que devam necessariamente ser efetuados em dia de descanso dos restantes trabalhadores ou quando os equipamentos e instalações se encontram inativos; c) pessoal dos serviços de guarda, vigilância e portaria (art. 126.º, n.º 3.º, LGT).

A obrigatoriedade do descanso semanal é aplicável mesmo no caso de turnos rotativos, pelo que os mesmos terão que ser organizados em ordem a permitir ao trabalhador esse descanso em cada período de sete dias, devendo o dia de descanso coincidir com o domingo com uma periodicidade não superior a oito semanas (artº 126.º, n.º 4.º, LGT). No entanto, quando por razões técnicas não seja possível assegurar essa solução, deve ser garantido aos trabalhadores em cada período de oito semanas um número de dias completo de descanso equivalente (art.º 126.º, n.º 5.º, LGT). “No caso de trabalho por turnos, as 24 horas de descanso semanal contam-se desde o termo do turno que se conclui antes das 24 horas do dia anterior ao do descanso” (art.º 127.º, n.º 2.º, LGT).

A lei admite ainda a possibilidade de ser concedido um dia de descanso complementar além do dia de descanso semanal obrigatório, nos casos de o horário semanal ser distribuído por cinco dias e meio de trabalho, ou por cinco dias, como previsto no art.º 96.º, n.º 3.º, a) LGT (art.º 128.º, n.º 1.º). O descanso semanal complementar não é assim obrigatório, resultando da organização do horário de trabalho em cinco dias ou cinco dias e meio. Uma vez concedido, o tempo de descanso complementar semanal deve anteceder ou seguir, sempre que possível, o dia de descanso semanal (art.º 128.º, n.º 2.º, LGT). Em caso de o trabalho ser organizado por turnos, a atribuição do dia de descanso complementar semanal obedece ao disposto nos n.ºs 4.º e 5.º do art.º 126.º (art.º 128.º, n.º 2.º, LGT).

Conforme resulta do art.º 164.º, n.º 10.º, LGT, que determina o cálculo de retribuição horária apenas com base no período normal de trabalho semanal, o direito ao descanso semanal não abrange o pagamento de remunerações correspondente a esses dias de descanso. Nada impede, porém, que por convenção coletiva ou contrato individual de trabalho seja

estabelecido o pagamento dessa retribuição, o que se justificará especialmente no caso de trabalhadores com retribuição calculada numa base diária⁶⁵. Por outro lado, o acréscimo retributivo pelo trabalho extraordinário prestado no dia de descanso semanal (art.º 130.º, n.º 1.º, LGT) é mais elevado do que o prestado em dia normal de trabalho (art.º 105.º, n.ºs 1.º e 2.º, LGT). No entanto, o trabalho no dia ou meio dia de descanso complementar semanal é remunerado da mesma forma que o prestado em dia normal de trabalho (arts.º 105.º, n.º 5.º, e 130.º, n.º 2.º, LGT.)

10. OS FERIADOS

A enumeração dos feriados obrigatórios em Angola consta do art.º 1.º da Lei 7/03, de 21 de março. Esta lei estabelece como feriados nacionais os dias 1 de janeiro (Dia de Ano Novo), 4 de janeiro (Dia dos Mártires da Repressão Colonial), 4 de fevereiro (Data do Início da Luta Armada), Dia do Carnaval, 8 de março (Dia Internacional da Mulher), Sexta-feira Santa, 4 de abril (Dia da Paz e da Reconciliação Nacional), 1 de maio (Dia Internacional do Trabalhador), 25 de maio (Dia de África), 1 de junho (Dia Internacional da Criança), 17 de setembro (Dia do Fundador da Nação e do Herói Nacional), 2 de novembro (Dia de Finados), 11 de novembro (Dia da Independência Nacional) e 25 de dezembro (Dia de Natal).⁶⁶

O art.º 7º da Lei 7/03 estabelece que, quando um dia de feriado coincidir com o dia de descanso semanal Domingo deve aquele ser transferido para o dia útil imediatamente a seguir, sendo essa transferência denominada de “Ponte” (Leitão, 2014: 167 e ss).

Coerentemente com o facto de não serem justificados pelo repouso do trabalhador, mas antes pelo objetivo de comemoração de eventos festivos, os feriados são obrigatoriamente remunerados, não podendo o empregador compensá-los com trabalho extraordinário ou alargamento do período normal de trabalho (art.º 134.º, n.º 1.º, LGT e art.º 3.º da Lei 7/03) (Leitão, 2014: 167 e ss).

O encerramento em feriados não se aplica, no entanto, às atividades e estabelecimentos em regime de laboração contínua, ou que, nos termos do n.º 3 do artigo 125.º, estejam dispensados de suspender a laboração ou encerrar um dia completo por semana (art.º 132.º, n.º 2.º, LGT), podendo ainda ser exigida dos trabalhadores a prestação do trabalho

⁶⁵ Cfr., neste sentido, Fernandes, (2014: 421).

⁶⁶ O art.º 2.º da Lei 7/03 admite ainda que “sob proposta dos Governos Provinciais e parecer favorável do titular que tiver a seu cargo a Administração do território, o Conselho de Ministros pode aprovar para cada província um dia de feriado local”.

em dia de feriado nos casos em que seja lícito o recurso ao trabalho extraordinário (art.º 133.º, n.º 1.º, LGT). Neste último caso, a prestação do trabalho em dia de feriado fica sujeita a participação à Inspeção Geral do Trabalho antes da prestação ou no dia útil seguinte, se se tratar de casos de força maior ou de outras ocorrências imprevistas (art.º 133.º, n.º 2.º LGT), ficando a prestação de trabalho nessas condições sujeita a regime do trabalho extraordinário previsto nos arts.º 104.º a 106.º LGT (art.º 133.º, n.º 3.º, LGT) (Leitão, 2014: 167 e ss).

Se o trabalho em dia de feriado for realizado por trabalhador da empresa que funcione em laboração contínua ou que esteja dispensada de encerrar um dia por semana, este tem direito a um acréscimo de 100% de retribuição do trabalho prestado nesse dia (art.º 134.º, n.º 2.º, a) LGT). Se o trabalho em dia feriado for realizado como trabalho extraordinário, o mesmo é equiparado ao realizado em dia de descanso obrigatório, sendo consequentemente objeto um adicional do valor correspondente a 100% do tempo prestado, com o mínimo de três horas (arts.º 134.º, n.º 2.º, b) e 130.º, n.º 1.º, LGT). Para além disso, o trabalhador deve beneficiar ainda de um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes (art.º 4.º da Lei 7/03) (Leitão, 2014: 167 e ss).

O regime legal dos feriados é absolutamente injuntivo, considerando, por isso, o art.º 5.º da Lei 7/03 como nulas as disposições de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleçam feriados diferentes dos legalmente previstos (Leitão, 2014: 167 e ss).

O Governo pode, no entanto, ocorrendo motivos ponderosos, determinar que seja observada tolerância de ponto em um ou em ambos os períodos de um dia útil qualquer (art. 6º da Lei 7/03) (Leitão, 2014: 167 e ss).

11. AS FÉRIAS⁶⁷

11.1. O direito a férias

Incluem-se entre os períodos de repouso as férias, as quais constituem um direito fundamental do trabalhador, Esse direito é reconhecido em vários instrumentos internacionais como o art.º 14.º DUDH, o art.º 7.º, n.º 1.º, d) PIDESC e a Convenção OIT n.º 132.º de 1970. Em Angola, o direito a férias encontra-se expressamente consagrado no art.º 76.º, n.º 2.º, da Constituição, sendo disciplinado nos arts.º 135.º e ss. da LGT.

⁶⁷ Leitão, 2014: 167 e ss

O trabalhador tem assim direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil (art.º 135.º, n.º 1.º, LGT), as quais visam possibilitar-lhe a sua recuperação física e psíquica do desgaste causado pela prestação de trabalho e permitir-lhe condições de inteira disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural (art.º 136.º, n.º 1.º, LGT). Trata-se de um direito que é irrenunciável, não podendo o gozo efetivo das férias ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por qualquer compensação económica ou de outra natureza, mesmo a pedido ou com acordo do trabalhador, sendo nulos os acordos ou atos unilaterais do trabalhador em sentido contrário (art.º 136.º, n.º 2.º, LGT).

O regime jurídico das férias, na legislação portuguesa, encontra-se previsto nos arts.º 237.º e ss do CT, e é garantido constitucionalmente no art.º 59.º n.º1 al.d, in fine da CRP.

Segundo JORGE LEITE, trata-se de um direito ainda sem conteúdo, de um direito vazio, o que, tendo em conta que todo o direito se analisa num ou vários poderes de exigir ou de pretender, não deixa de ser um tanto contraditório (Leite, 1999:154)

11.2. Proibição do exercício de outra atividade durante as férias

O trabalhador está proibido de exercer qualquer atividade remunerada no período de férias, salvo se já a exercesse, como no caso do pluriemprego, em que a marcação de férias não seja coincidente (art.º 136.º, n.º 3.º, LGT). A infração a esta disposição tem como sanção, para além da responsabilidade disciplinar, permitir ao empregador reaver a gratificação de férias que tenha pago (art.º 147.º, n.º 2.º, LGT)⁶⁸.

11.3. Aquisição do direito a férias

O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior. Consequentemente, ele adquire-se com celebração do contrato de trabalho, mas só se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil subsequentemente à contratação, salvo no que se refere às férias reportadas ao ano de admissão ao trabalho, cujo direito apenas se vence no dia 1 de julho (art.º 135.º, n.º 2.º, LGT).

⁶⁸ Pode ver-se neste regime uma aplicação da *condictio ob rem*, prevista no art. 473º, nº 2, CC parte final, uma vez que o efeito visado com a prestação não se verificou. Nesse sentido, Cfr. Maschmann; Hromadka (2011), *Arbeitsrech I*, German, Springer-Lehrbuch., pp. 320-321

11.4. Duração do período de férias

O período de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, não contando como tal os dias de descanso semanal, de descanso complementar e feriados (art.º 137.º, n.º 1.º, LGT). Tratando-se de férias vencidas no ano subsequente ao da admissão ao trabalho, as mesmas correspondem a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho no ano de admissão, com o limite mínimo de seis dias úteis (art.º 137.º, n.º 2.º, LGT). Igual forma de determinação das férias, com o mesmo limite mínimo, é aplicável no caso de o contrato ter estado suspenso no ano a que se reporta o direito, por facto respeitante ao trabalhador (art.º 137.º, n.º 3.º, LGT). Na determinação dos meses completos de trabalho contam-se os dias de falta injustificada com direito a remuneração e os dias de licença gozada nos termos das disposições sobre proteção da maternidade (art.º 137.º, n.º 4.º, LGT).

O período de férias pode ainda ser objeto de redução nos termos do art. 138.º LGT, em caso de faltas dadas pelo trabalhador ao serviço. Efetivamente, o art.º 161.º, a) estabelece que as faltas injustificadas determinam o desconto na duração das férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, não podendo a duração das férias ser reduzida a menos de 12 dias úteis ou a menos de 6 dias nas situações referidas nos n.ºs 2.º e 3.º do art. 137.º. As faltas justificadas que não conferem direito à retribuição determinam igualmente a perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada 3 dias de falta, não podendo a duração das férias ficar abaixo dos limites mínimos acima referidos (art.º 161.º, n.º 1.º, b) LGT). Já as faltas justificadas que conferem direito à retribuição não têm qualquer efeito em termos de perda de dias de férias.

No caso, porém, de se tratar de contrato por tempo determinado, cuja duração inicial ou renovação não ultrapasse um ano, o período de férias corresponde a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho (art.º 139.º, n.º 4.º, LGT). Neste caso, as férias podem, porém, ser substituídas pela remuneração correspondente, a pagar no termo do contrato (art.º 139.º, n.º 2.º, LGT).

11.5. Retribuição durante as férias

As férias são remuneradas, tendo o trabalhador o direito a receber o salário e adicionais que receberia durante o mesmo período se continuasse a prestar o trabalho normal nas condições em que o vinha prestando (art.º 146.º, n.º 1.º, LGT). Para além disso, o trabalhador tem direito a receber uma gratificação de férias de montante igual a 50% do

salário base correspondente ao salário do período e férias (art.º 146.º, n.º 2.º e 165.º, n.º 1.º, a) LGT).

Em caso de ser estabelecida a redução do período de férias em consequência de faltas dadas pelo trabalhador, bem como a substituição do gozo de férias pela remuneração correspondente, não se verifica, porém, a redução na gratificação das férias (art.º 146.º, n.º 3.º, LGT).

No regime jurídico português, da aplicação prática do disposto no art.º 262.º do CT, poderá ser menor o subsídio de férias do que a retribuição de férias, dado que aquele só comporta o modo específico da execução do trabalho, as condições, condicionalismos e constrangimentos da prestação laboral (subsídio de risco, subsídio de turno) (Quintas, 2014:71). Excluem-se desta forma, as despesas feitas pelo trabalhador em função da prestação (subsídio de refeição, de transporte, de alojamento), bem como as contrapartidas de desempenho conferidas pelo empregador (prémios de produtividade, de assiduidade)⁶⁹ (Quintas, 2014: 71).

11.6. Marcação, alteração e suspensão das férias

Em princípio, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitida a sua acumulação (art.º 141.º, n.º 1.º, in princip LGT). Excepcionalmente, admite-se, porém, essa acumulação nos seguintes casos: a) quando as férias do ano anterior sejam gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte por o trabalhador o solicitar e não resultarem inconvenientes com a cumulação ou não com as férias vencidas nesse ano (art.º 141.º, n.º 1.º, in fine LGT); b) em relação aos trabalhadores com familiares residentes no estrangeiro, que podem acumular férias de dois ou três anos para as gozar fora do país, desde que nos primeiros anos gozem um mínimo de dez dias úteis completos no período vencido nesses mesmos anos (art.º 142.º, n.º 1.º, LGT), podendo o mesmo regime ser aplicável por acordo a trabalhadores que não preencham essas condições e que pretendam as férias fora do país ou em diferente região do território nacional (art.º 142.º, n.º 2.º, LGT).

A marcação de férias é, em princípio, feita de comum acordo, mas se este faltar, cabe ao empregador a marcação de férias (art.º 140.º, n.º 2.º, LGT). Em cada centro de trabalho deve ser organizado, após consulta ao órgão representativo dos trabalhadores, um plano de férias donde constem as datas de início e termo do despectivo período de férias (art.º 142.º, n.º

⁶⁹ Em sentido oposto Ac. da RC, de 21.09.2006, CJ, 2006, IV, 48.

1.º, LGT). Na elaboração do plano de férias, o empregador deve ter em conta as necessidades do centro de trabalho e atender aos seguintes critérios: a) excluir da marcação de férias o período de maior atividade produtiva; b) ratear os períodos mais pretendidos, sempre que possível beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores; c) ser as férias marcadas em turnos sucessivos ou com paragem total ou parcial da atividade do centro de trabalho⁷⁰, d) dar preferência aos trabalhadores com responsabilidades familiares na escolha dos turnos coincidentes com as férias escolares dos filhos menores, quando as férias são marcadas em turnos; e) conceder o gozo de férias sempre que possível aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar (art.º 142.º, n.º 3.º, LGT).

Uma vez marcado o período de férias, pode haver ainda a alteração da sua marcação. É o que sucede se houver necessidades imperiosas do funcionamento da empresa que levem ao seu adiamento ou suspensão (art.º 143.º, n.º 1.º, LGT). Nesse caso, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelas despesas realizadas e prejuízos materiais sofridos (art. 143.º, n.º 1.º in fine, LGT), não podendo a suspensão das férias prejudicar o gozo de dez dias úteis completos (art.º 143.º, n.º 2.º, LGT). Outro motivo para alteração das férias é o impedimento do trabalhador por facto que não lhe seja imputável, designadamente doença ou cumprimento de obrigações legais (art.º 143.º, n.º 3.º, LGT).

A lei prevê ainda a suspensão do gozo das férias no caso de o trabalhador adoecer no período despectivo, estabelecendo que nesse caso o seu gozo é diferido para após a alta (art.º 143.º, n.º 4.º, LGT), cabendo ao empregador neste caso a sua marcação (art.º 143.º, n.º 5.º, LGT). O trabalhador deve, no entanto, informar imediatamente o empregador e comprovar a doença através de documento passado ou confirmado pelos serviços oficiais de saúde (art.º 143.º, n.º 4.º, in fine).

11.7. Efeitos da suspensão e cessação do contrato nas férias

Há ainda que fazer referência aos efeitos da suspensão e da cessação do contrato de trabalho sobre as férias. No caso de o contrato de trabalho ser suspenso por motivo não imputável ao trabalhador, antes do gozo das férias vencidas no ano da suspensão, o

⁷⁰ Nos termos do art. 142º, nº 4, LGT “se as férias forem marcadas com paragem total ou parcial da atividade do centro de trabalho, a duração da paragem não pode ser inferior a 10 dias úteis consecutivos, e o restante período de férias a que os trabalhadores tenham direito é por estes gozado noutra altura a não ser que optem por receber a remuneração correspondente a esse período”.

trabalhador deverá gozá-las até ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte. Se, pelo mesmo motivo não as puder gozar igualmente nessa altura, as férias vencidas e não gozadas serão substituídas pelo pagamento da remuneração correspondente (art.º 144.º LGT).

No caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo o trabalhador tem direito a receber a remuneração das férias vencidas no ano da cessação, salvo se já gozadas (art.º 145.º, n.º 1.º LGT). Para além disso, o trabalhador tem ainda a receber a remuneração correspondente a um período de férias calculado a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço decorrido desde 1 de janeiro até á data da cessação (art.º 145.º, n.º 2.º, LGT). Este regime deixa, porém, de se aplicar se a cessação do contrato de trabalho ocorrer antes de vencido o primeiro período de férias, tendo então o trabalhador direito à remuneração correspondente a um período calculado na base de dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado desde a data da admissão até á data da cessação do contrato (art.º 145.º, n.º 3, LGT).

11.8. Violação do direito a férias

Sempre que o empregador impedir o gozo das férias pelo trabalhador fica obrigado a pagar-lhe o dobro da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas, que deve obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte (art.º 147.º, n.º 1.º, LGT). Para além disso, a violação do direito a férias é sancionada como contravenção nos termos previstos no art. 28º do Decreto nº. 8-E/91, de 16 de março.

A violação do direito a férias gera o dever de indemnizar⁷¹.

12. AS FALTAS AO TRABALHO⁷²

Cabe agora examinar o problema das faltas ao trabalho⁷³. Conforme acima se referiu, as faltas não têm conexão direta com o direito ao repouso, salvo em certos casos de faltas justificadas.

⁷¹ Ac. TC de 28.01.1998, CJ, 1998, I, 164; Ac. STJ, de 13.05.1998, BMJ, 477, 251.

⁷² Leitão, 2014: 167 e ss

⁷³ Cfr. Júlio Gomes, Algumas reflexões sobre as faltas justificadas por doença (não profissional) do trabalhador, em Albuquerque, (2003: 717-749); Isabel Ribeiro Parreira, O absentismo antes depois do Código do Trabalho: o reforço de armas na luta do empregador contra as ausências ao trabalho, em Fernandes, (2004: 267-320).

O anexo à LGT, letra n, define a falta como “a ausência do trabalhador do centro de trabalho durante o período normal de trabalho diário”. Desta definição resulta que a falta se identifica apenas com a ausência física do local do trabalho, pelo que esta não se verifica sempre que o trabalhador se encontra presente nesse local, mesmo que omita a atividade a que está obrigado ou a realize em termos deficientes. Para além disso, a falta implica que o trabalhador esteja adstrito a estar naquele período temporal no local de trabalho, o que implica que, sempre que o trabalhador não esteja obrigado a lá estar naquele momento (como pode suceder nos casos de isenção de horário de trabalho, tempo parcial ou adaptabilidade de horários), não se verificará uma situação de falta ao trabalho.

Em princípio, para se poder considerar existir falta, a ausência deve coincidir com o período de trabalho normal diário a que o trabalhador está obrigado, pelo que, se ausência for inferior a esse período, os tempos de ausência são adicionados para se poder determinar os dias de falta (art.º 150.º, n.º 2.º, LGT). Se o horário for de duração desigual nos diversos dias da semana, considera-se dia de falta o que corresponde à duração média do período normal de trabalho diário (art. 150.º, n.º 3.º, LGT). Salienta-se, no entanto, que sempre que as faltas tenham por consequência a perda da remuneração, o empregador pode fazer o desconto do tempo de falta no salário do mês em que esta tem lugar, mesmo que inferior a um dia de falta (art. 150.º, n.º 4.º, LGT).

A lei estabelece uma importante distinção entre faltas justificadas e injustificadas (art.º 150.º, n.º 1.º, LGT). São faltas justificadas apenas aquelas que ocorram por motivo legalmente atendível, referido na enumeração taxativa constante do art.º 152.º, n.º 1.º, LGT, e em relação às quais cumpra as obrigações de comunicação e comprovação do motivo invocado (art. 151.º, n.º 1, LGT). Pelo contrário, serão faltas injustificadas, não apenas as que não correspondam aos motivos legalmente previstos, mas também aquelas em que o trabalhador omita os deveres de comunicação ou comprovação a que está obrigado (art. 151.º, n.º 5, LGT)⁷⁴.

Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelas seguintes razões: casamento (art.º 152.º, n.º 1.º, a) LGT); nascimento de filho (art.º 152.º, n.º 1.º, b) LGT); falecimento de familiares diretos (art.º 152.º, n.º 1.º, c) e 153.º LGT)⁷⁵; Cumprimento de obrigações legais e

⁷⁴ Nesse sentido, em face do Direito Português, Fernandes, António Monteiro (Coord.) (2004), *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, pp. 205-239

⁷⁵ Efetivamente, o art. 153º, nº 1, a) LGT estabelece que o trabalhador pode faltar até 8 dias úteis consecutivos pelo falecimento do cônjuge ou de pessoa que comprovadamente viva com o trabalhador em união de facto ou do falecimento de pais e filhos. Tratando-se do falecimento de avós, sogros, irmãos, netos, genros e noras, o

militares (arts.º 152.º, n.º 1.º, d) e 154.º LGT. Deve-se considerar aqui inserida a prisão do trabalhador, enquanto não se verificar a suspensão do contrato de trabalho (art. 202º, nº 1, e) e nº 2). Verificando-se este motivo justificativo, o empregador é obrigado a pagar o salário correspondente às faltas até ao limite de dois dias por mês, mas não por mais de 15 dias por ano (art.º 154.º, n.º 1.º, LGT), devendo as autoridades judiciais, militares, policiais ou outras com idênticos poderes para determinar a comparência do trabalhador ou perante as quais o trabalhador deva praticar os atos que, por constituírem obrigação legal, justificam a falta, são obrigados a fornecer a estes meios de prova idóneos e circunstanciados contendo nomeadamente o local, data e período de comparência para serem apresentados ao empregador (art.º 154.º, n.º 2.º, LGT). As faltas dadas por este motivo são remuneradas, nos termos do art.º 152.º, n.º 2.º, LGT; Prestação de provas a que estejam obrigados os trabalhadores estudantes (art.º 155.º (art.º 152.º, n.º 1.º, e) LGT)); Participação em cursos de formação, aperfeiçoamento, qualificação ou reconversão profissional que tenham sido determinados pelo empregador (art.º 152.º, n.º 1.º, f) LGT); Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, designadamente doença, acidente ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar (art.º 152.º, n.º 1.º, g) LGT); Participação em atividades culturais ou desportivas, ou em representação do País ou da empresa ou em provas oficiais (art.º 152.º, n.º 2.º h)); Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções dirigentes em sindicatos e na qualidade de delegado sindical ou de membro do órgão representativo dos trabalhadores (art.º 152º, nº 1, i) LGT dentro dos limites previstos no art.º 158.º)⁷⁶; Faltas autorizadas pelo empregador (art.º 152.º, n.º 1.º j)).

período de faltas justificadas é de quatro dias úteis (art. 153º, nº 1 b) LGT). Já em se tratando de tios ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, o período de faltas justificadas é de dois dias úteis (art. 153º, nº 1, c) LGT). Estas faltas são remuneradas, nos termos do art.º 152º, nº 2, LGT. Para além disso, se o funeral tiver lugar em localidade distante do centro de trabalho, o trabalhador tem ainda direito a dispor do tempo indispensável para a deslocação sem remuneração (art. 153º, nº 2, LGT).

⁷⁶ Nos termos do art. 158º, LGT, essas faltas são remuneradas enquanto não ultrapassarem os seguintes limites: a) quatro dias úteis por mês por exercício de funções de membro da direção ou órgão executivo do sindicato; b) quatro ou cinco horas por mês para cada delegado sindical ou para cada membro do órgão representativo dos trabalhadores conforme no centro de trabalho existam até 200 ou mais trabalhadores filiados no respetivo sindicato no primeiro caso, ou existam até 200 ou mais no segundo. As faltas referidas na alínea a) do nº 1 do art. 158º não obedecem, no entanto, às regras gerais de comunicação e comprovação, previstas no art. 151º, nºs 1 e 4 LGT, sendo justificadas mediante comunicação escrita de direção do Sindicato ao empregador feita com um dia de antecedência mínima ou, se tal for impossível, nos dois dias seguintes ao início da ausência, indicando as datas e períodos de que o seu dirigente necessita para o exercício das suas funções, sem menção dos atos a

12.1. Ónus de comunicação e justificação⁷⁷

Para que a falta possa ser considerada justificada impõe-se um procedimento específico de comunicação e justificação, devendo o trabalhador comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de uma semana, a necessidade de se ausentar do serviço e despectivo motivo e a duração prevista para a ausência exibindo nessa altura a notificação, requisição ou convocatória que eventualmente lhe tenha sido dirigida (art. 151.º, n.º 1.º, LGT). Se, no entanto, o conhecimento da necessidade de se ausentar do serviço ocorrer dentro da semana anterior ao seu início, essa comunicação deve ser imediata com exibição do documento referido, se for o caso (art.º 151.º, n.º 2.º, LGT). Já se a ausência for imprevista a comunicação ao empregador deve ser feita logo que possível, mas sempre antes de retomar o trabalho (art.º 151.º, n.º 3.º, LGT).

O trabalhador é obrigado, ainda, a fornecer a prova dos motivos invocados para a justificação da falta se essa prova estiver estabelecida no regulamento interno ou for exigida pelo empregador (art.º 151.º, n.º 4.º, LGT).

Constitui infração disciplinar grave a prestação pelo trabalhador de falsas declarações relativas à justificação das faltas (art.º 151.º, n.º 6.º, LGT).

12.2. Efeitos das faltas justificadas⁷⁸

As faltas justificadas não determinam qualquer afetação de direitos do trabalhador, sendo conseqüentemente em princípio retribuídas, desde que se mantenham dentro dos limites legais (art.º 152.º, n.º 2.º, LGT). Há, porém, algumas exceções relativamente à retribuição das faltas justificadas, dado que algumas dessas faltas justificadas não são retribuídas. Assim, as faltas dadas por motivo de acidente ou doença (art.º 152.º, n.º 1.º, g) LGT) não são retribuídas sempre que o trabalhador tenha direito a receber por esse motivo qualquer prestação da Segurança Social ou de seguro (art.º 156.º, n.º 1.º, LGT). Não são igualmente retribuídas faltas por motivo de assistência a familiares, quando os respetivos tiverem sido alargados a

praticar. Estas faltas continuam a ser justificadas, mesmo que ultrapassem os limites estabelecidos no art. 158º, nº 1, a) LGT, deixando nesse caso apenas de ser remuneradas (art. 158º, nº 4, LGT). Já em relação às faltas previstas no art. 158º, nº 1, b) LGT, impõe-se que, quando os Delegados Sindicais ou os membros do órgão representativo dos trabalhadores pretendam exercer esse direito, mesmo no inteiro das instalações do centro de trabalho, informem do facto o empregador com a antecedência mínima de um dia.

⁷⁷ Leitão, 2014: 167 e ss

⁷⁸ Leitão, 2014: 167 e ss

pedido do trabalho (art.º 156.º, n.º 3.º, LGT). Também não são retribuídas as faltas justificadas dos membros da direção ou órgão executivo do sindicato (art.º 158.º, n.º 1.º, LGT) que extravasem do respetivo limite legal (art.º 158.º, n.º 4.º, LGT). Finalmente, não são retribuídas as faltas autorizadas pelo empregador, se este assim o determinar (art.º 152.º, n.º 3.º, LGT).

Em relação às faltas previstas no art.º 152.º, n.º 1.º, c), f), h) e i, quando o impedimento do trabalhador ultrapassa 30 dias passa a aplicar-se o regime da suspensão do contrato com a aplicação do respetivo regime (art.º 152.º, n.º 4, LGT).

No caso de as faltas justificadas implicarem perda de retribuição, estabelece o art.º 161.º b) LGT que as mesmas determinam a redução do período de férias, na proporção de um dia de férias por cada três dias de falta, não podendo, no entanto, a duração das férias ser reduzida a menos de 12 dias úteis ou a menos de 6 dias, nas situações referidas nos n.ºs 2 e 3 do art.º 137.º. No caso, porém, de o contrato de trabalho vir a ser suspenso nos termos do art.º 152.º, n.º 4, LGT, as férias correspondem a dois dias úteis por cada mês de trabalho, com o limite mínimo de seis dias úteis (arts.º 161.º c) e 137.º, n.º 3.º, LGT).

12.3. As faltas injustificadas⁷⁹

Conforme acima se referiu, nos termos do art.º 151.º, n.º 5.º, LGT, são faltas injustificadas não apenas as que não correspondam a nenhum dos motivos legalmente previstos para justificação da falta (art.º 152.º, n.º 1.º, LGT), mas também aquelas em que o trabalhador omite os deveres de comunicação e justificação a que está obrigado (art.º 151.º, n.ºs 1.º a 4.º, LGT).

Em primeiro lugar, as faltas injustificadas implicam a perda da retribuição relativamente ao período de falta (art.º 160.º a) LGT).

Em segundo lugar, as faltas injustificadas implicam desconto na duração das férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, não podendo a duração das férias ser reduzidas a menos de 12 dias úteis ou a menos de 6 dias nas situações referidas nos n.ºs 2.º e 3.º do art.º 137.º (art.º 161.º a) LGT).

Em terceiro lugar, as faltas injustificadas são descontadas na antiguidade do trabalhador, repercutindo-se assim nos direitos e garantias resultantes da antiguidade (art.º 160.º B) LGT).

⁷⁹ Leitão, 2014: 167 e ss

Por último, as faltas injustificadas constituem uma violação do dever de assiduidade (art.º 46.º, c) LGT), pelo que permitindo ao empregador sancionar disciplinarmente o trabalhador (art.º 48.º e ss. LGT), a partir do momento em que excederem três dias por mês ou doze por ano ou, independentemente do número forem de prejuízos ou riscos graves para a empresa, conhecidos do trabalhador (art.º 160.º c) LGT). A lei considera mesmo esta infração como justa causa para despedimento disciplinar (art.º 225.º a) LGT), pelo que a sanção a aplicar pode passar pelo despedimento.

CAPÍTULO VI. OBRIGAÇÕES CONTRIBUTIVAS, FISCAIS E CAMBIAIS

1. SISTEMA CONTRIBUTIVO

Em Angola, a Lei n.º 7/04, de 15 de outubro, Lei de Bases da Proteção Social, prevê três níveis de proteção social: a proteção social de base; a proteção social obrigatória e a proteção social complementar.

A Proteção Social de Base abrange somente a população residente na República de Angola que se encontre em situação de falta ou diminuição dos meios de subsistência e não possa assumir na totalidade a sua própria proteção.

A Proteção Social Obrigatória pressupõe que a solidariedade de grupo tem carácter comutativo e assenta numa lógica de seguro, sendo financiada através de contribuições dos trabalhadores e das entidades empregadoras. Esse nível de proteção destina-se aos trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria e suas famílias, e tende a protegê-los de acordo com o desenvolvimento económico e social, nas situações de falta ou diminuição da capacidade de trabalho, maternidade, acidentes de trabalho e doenças profissionais, desemprego, velhice e morte, bem como nas situações de agravamento dos encargos familiares.

A Proteção Social Obrigatória no Regime dos Trabalhadores por conta de outrem abrange tanto os nacionais como os estrangeiros residentes, os seus familiares que se encontrem a seu cargo, incluindo os que desenvolvem atividades temporárias ou intermitentes, como é o caso das eventuais ou sazonais. Para tal é obrigatória a inscrição das entidades empregadoras e dos trabalhadores ao seu serviço no respetivo regime de proteção⁸⁰. A inscrição no regime de proteção social, quer das entidades empregadoras, quer dos trabalhadores, é da responsabilidade da entidade empregadora, sendo que os efeitos da inscrição não se extinguem pelo decurso do tempo.

A proteção Social Obrigatória no Regime dos Trabalhadores por conta própria abrange os trabalhadores que exerçam atividade profissional sem sujeição ao contrato de trabalho ou contrato legalmente equiparado e não se encontrem, em função da mesma, inscritos no regime os trabalhadores por conta de outrem.

⁸⁰ Art.º 19.º n.º 1 da Lei n.º 7/04, de 15 de outubro. Lei de Bases da Proteção Social e o art.º 1.º do Decreto n.º 6-C/91, de 9 de março.

Integram obrigatoriamente o regime das prestações de invalidez, velhice e morte, previstas para os trabalhadores por conta de outrem.

A Proteção Social Complementar é de adesão facultativa e assenta numa lógica de seguro que pretende reforçar a cobertura fornecida no âmbito dos regimes integrados na proteção social obrigatória. Este nível de proteção abrange as pessoas inscritas num dos regimes de proteção social obrigatória. Este tipo de proteção visa reforçar e complementar as prestações dos regimes obrigatórios na eventualidade de velhice, invalidez, morte e cuidados de saúde, através de planos de pensões, dos regimes profissionais complementares e dos regimes de benefícios de saúde. Este nível de proteção social é feito por Entidades Gestoras (da proteção social obrigatória, de fundo de pensões, de companhias de seguros, etc.) cuja gestão é baseada em técnicas de capitalização, desde que autorizadas pelo Ministério que tutela as finanças públicas, ouvido o Ministério responsável pela área da proteção social obrigatória.

Em suma, a proteção social em termos pessoais aplica-se a trabalhadores por conta de outrem, nacionais ou estrangeiros residentes, os familiares que estejam a seu cargo, incluindo os que desenvolvam atividades temporárias ou intermitentes, como é o caso das eventuais ou sazonais, podendo ficar excluídos os trabalhadores que se encontrem transitoriamente a exercer atividade em Angola, desde que provem estar enquadrados em regime de proteção social de outro país. Aplica-se igualmente aos trabalhadores que exerçam atividade profissional subordinada na administração pública central ou local ou em qualquer outro organismo do Estado⁸¹.

Em termos materiais o regime abrange a proteção na doença, maternidade, riscos profissionais, acidentes e doença profissional, invalidez e velhice, morte, desemprego e compensação dos encargos familiares. O direito às prestações não fica prejudicado quando a falta de declaração ou pagamento não for imputável aos trabalhadores.

Assim, em termos de regime contributivo aplica-se uma taxa de 11%, sendo 3% parcela a cargo do empregador e 8% a cargo do trabalhador.

O trabalhador pode opor-se aos descontos a que está sujeito e as contribuições da entidade empregadora são da sua inteira e exclusiva responsabilidade, sendo nula e de nenhum efeito qualquer convenção em contrário⁸².

⁸¹ Questões de Segurança Social apresentadas no curso intensivo de Direito do Trabalho em Angola da FDL.

⁸² Questões de Segurança Social apresentadas no curso intensivo de Direito do Trabalho em Angola da FDL.

2. IMPLICAÇÕES FISCAIS⁸³

O imposto de rendimento de pessoas incide sobre os rendimentos por conta própria ou por conta de outrem, expressos em dinheiro ou em espécie, de natureza contratual ou não contratual, periódicos ou ocasionais, fixos ou variáveis, independentemente da sua proveniência, local, moeda, forma estipulada para o seu cálculo e pagamento.

No rendimento de trabalho por conta de outrem incluem-se todas as remunerações auferidas a título de ordenados, vencimentos, salários, honorários, avenças, gratificações, subsídios, prémios, comissões, participações, senhas de presença, emolumentos, participações em multas, custas e outras remunerações acessórias.

Adicionalmente, o IRS pode ter como base de incidência os abonos para falhas, subsídios diários, de representação, de viagem ou de deslocação e quaisquer outras importâncias da mesma natureza; importâncias que os donos das empresas individuais escritorem na contabilidade da empresa a título de remuneração do seu próprio trabalho.

As remunerações dos membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas, bem como os aumentos patrimoniais e despesas efetivamente realizadas sem a devida comprovação da origem do rendimento, também têm a sua incidência no IRS.

Não constituem matéria coletável os subsídios de alimento, por morte, por acidentes de trabalho e doenças profissionais, de desemprego e de funeral, pensões de reforma por invalidez, velhice e sobrevivência e as gratificações de fim de carreira, os abonos para falhas, de subsídio diários, de férias, o 13.º mês, os subsídios de representação, viagens e deslocações até aos limites estabelecidos para os funcionários do Estado, abonos de família, contribuições para a Segurança Social e subsídios de renda de casa até ao limite de 50 % do valor do contrato de arrendamento.

As taxas de Imposto do Rendimento sobre o Trabalho têm um limite máximo de 17%⁸⁴ para o sujeito passivo (trabalhador por conta de outrem). As taxas constantes da tabela são aplicadas aos rendimentos brutos mensais mediante retenção na fonte. As entidades a quem compete o pagamento ou entrega de rendimentos devem deduzir-lhes a importância que resultar da aplicação das taxas quando a remuneração mensal exceda o limite mínimo a isentar.

⁸³ Questões fiscais: Imposto sobre os Rendimentos do Trabalho (Angola), curso de Direito do Trabalho Angolano, FDL.

⁸⁴ Taxas constantes da tabela do Imposto sobre os Rendimentos do Trabalho (Decreto Executivo n.º 80/2009, de 7 de agosto).

A responsabilidade do pagamento do imposto cabe à entidade empregadora, que deverá retê-lo⁸⁵ e entrega-lo até ao último dia de cada mês, relativamente aos impostos retidos no mês anterior.

Portugal e Angola têm normas que determinam a tributação dos rendimentos do trabalho e não existe nenhuma convenção de dupla tributação com Angola. Assim sendo, o trabalhador verá os seus rendimentos do trabalho serem tributados nos dois estados. Concretizando: se o trabalhador mantém a sua residência fiscal em território português, o rendimento do trabalho será sujeito a tributação em Angola a taxas progressivas (taxa máxima de 17%) e será depois, também, tributado em sede de IRS, em Portugal, a taxas progressivas de acordo com os escalões do IRS (taxa máxima de 48%). Todavia, o trabalhador poderá deduzir ao imposto a pagar em Portugal o imposto que foi pago em Angola mediante apresentação de documento comprovativo do montante recebido no estrangeiro e da sua natureza e documento comprovativo do pagamento do imposto emitido pelas autoridades fiscais angolanas.

Em suma, no caso dos residentes em Portugal todos os rendimentos de fonte portuguesa e de fonte angolana são tributados em sede de IRS.

São considerados residentes em território português as pessoas que permaneçam em território português por mais de 183 dias, seguidos ou interpolados, no ano a que respeitam os rendimentos; no caso de permanência por período inferior, mantenham habitação, em 31 de dezembro, em condições que façam supor a intenção de a ocupar como residência habitual; mantenham o respetivo cônjuge em território português, excepto se não permanecerem mais de 183, seguidos ou interpolados, em território português e demonstrem a inexistência de ligação entre a maioria das suas atividades económicas e o território português.

O sujeito passivo que trabalhe no estrangeiro, que não preencha uma das situações supra referidas e que pretenda deixar de residir fiscalmente em território português deve apresentar junto da Administração Tributária portuguesa declaração (sem qualquer formalismo específico) a comunicar essa alteração de residência e designar representante fiscal. A designação do representante fiscal será feita mediante entrega, no serviço de finanças da área de residência do trabalhador, de declaração que indique o representante fiscal designado e da qual conste expressamente a aceitação dessa designação pelo representante.

⁸⁵ Em Angola, os trabalhadores por conta de outrem não estão sujeitos ao dever de declarar e de englobar a universalidade dos rendimentos numa declaração anual. A tributação dos rendimentos do trabalho por conta de outrem baseia-se num sistema de retenções na fonte a taxas liberatórias.

Se deixarem de ser residentes deixam de ter IRS a incidir sobre os rendimentos do trabalho obtidos no estrangeiro. A tributação dos não residentes incide apenas sobre os rendimentos obtidos em território português. Só tem que apresentar IRS se obtiver algum tipo de rendimento em Portugal. Os rendimentos obtidos em território português por não residentes são tributados em IRS (princípio da territorialidade). Assim sendo, terá de ser apresentada a respetiva declaração de rendimentos e poderão ser apresentadas as despesas fiscalmente aceites.

Mantendo-se o respetivo cônjuge a residir em território português, a pessoa singular que pretenda deslocar a sua residência fiscal não será considerada residente se: não permanecer mais de 183 dias, seguidos ou interpelados, em território português e demonstrar a inexistência de ligação entre a maioria das suas atividades económicas e o território português (contrato de trabalho ou contrato de arrendamento do imóvel comprovando que habita no país de destino). Feita esta prova, o cônjuge que permanece em território português entregará a declaração IRS sozinho.

Em suma, a tributação dos residentes segue o Princípio “Worldwide Income” e a tributação dos não residentes o Princípio da Territorialidade.

Uma das questões que se tem levantado é se quem não trabalha em Angola em empresas portuguesas pode ter o estatuto de expatriado?

O conceito de expatriado pode ser mais ou menos abrangente. Numa aceção mais ampla será o trabalhador habitualmente residente em Portugal deslocado para o estrangeiro que pode, ou não, ter um empregador residente em Portugal. Nesta aceção ampla poderemos dizer que são expatriados. Na verdade, com frequência o termo "Expatriados" é utilizado em sentido bem mais restrito, precisamente para se referir aos trabalhadores portugueses que trabalham em Angola, mas mantendo como empregador uma empresa portuguesa. Se atendermos a este último sentido mais restrito, então não serão considerados expatriados.

Nas situações em que ocorre destacamento do trabalhador para Angola, caso ambos os Estados tenham normas que determinem a tributação do rendimento, o trabalhador destacado corre o risco de ser duplamente tributado pelos seus rendimentos em sede de imposto português e de imposto angolano.

Caso o trabalhador mantenha a sua residência fiscal em território português e o payroll seja efetuado exclusivamente em Angola, o rendimento do trabalho será sujeito a tributação em Angola à taxa máxima de 17% e será depois tributado em sede de IRS à taxa máxima de 48%, deduzindo-se em Portugal o imposto pago em Angola.

Se o trabalhador destacado residir em Angola, mantendo-se no *payroll* em Portugal, existe uma norma no Código de IRS que determina o pagamento de imposto português, pelo facto de a entidade pagadora ter sede em território português à taxa de 25%. Não estando no *payroll* em Portugal não há lugar a IRS, havendo apenas lugar a tributação em Angola à taxa máxima de 17%.

O orçamento de Estado para 2014 contém uma norma (art. 248º) que estabelece que o Governo irá apresentar, no decorrer do ano de 2014, uma proposta de regime de tributação relativo a trabalhadores expatriados, de forma a dinamizar o processo de internacionalização das empresas. Atendendo a que o regime a criar visa dinamizar o processo de internacionalização das empresas portuguesas, tudo indica que será apenas de aplicar aos trabalhadores ligados a empresas portuguesas, mas não há certezas, resta esperar pelo regime. Contudo, este regime deverá, em princípio, ser mais favorável precisamente para evitar que os trabalhadores portugueses alterem a sua residência para outro estado e haja perda de receita fiscal.

3. SISTEMA CAMBIAL

De há uns anos a esta parte, o Governo da República de Angola tem vindo a criar os instrumentos legais necessários com vista à criação de mecanismos que potenciem a dinâmica económica e financeira do país, capazes de atrair investimento e desenvolvimento.

Recentemente, o poder legislativo atuou no sentido de conferir uma maior eficiência e flexibilidade à realização de pagamentos e transferências para o exterior. Falamos concretamente do Aviso n.º 13/13 publicado no Diário da República, I Série, n.º 149, de 6 de agosto, que procede à simplificação dos procedimentos para a realização de operações cambiais de invisíveis correntes⁸⁶, estabelecidas no Decreto n.º 21/98, de 24 de julho.

A definição do objeto e âmbito de aplicação do Aviso n.º 13/13, de 6 de agosto reveste de grande importância. Analisadas as respetivas disposições legais do Aviso, apresentamos o seguinte esquema:

⁸⁶ Conforme definido no Aviso n.º 13/13, de 6 de agosto no artigo 3.º, n.º 10, por operações de invisíveis correntes deve entender-se “quaisquer transações correntes que não sejam de mercadorias, nomeadamente relativas a viagens e transferências de natureza corrente, pagamento e recebimento de serviços e rendimentos, quando se efetuarem entre o território nacional e o estrangeiro ou entre residentes e não residentes, cujo prazo de vencimento não seja superior a 360 dias”.

<p>OBJETO (Artigo 1.º e 2.º, n.º 2)</p>	<p>i) Atos ii) Negócios iii) Transações iv) Os procedimentos de registo, aprovação e acompanhamento, relativos aos atos, negócios e transações; v) Os procedimentos para identificação de clientes e requisitos documentais para execução das operações.</p>	<p>RELACIONADOS COM:</p> <p>I. Viagens e Transferências Correntes; II. Pagamentos de serviços e Rendimentos</p> <p>NOTA: Esta é a classificação das operações de invisíveis correntes, as quais podem ser ordenadas:</p> <p>1. Por residentes cambiais, e 2. Por não residentes cambiais.</p>	<p>QUANDO:</p> <p>i) Se efetuarem entre o território nacional e o estrangeiro, OU ii) Entre residentes e não residentes.</p>
<p>EXCEÇÕES AO OBJECTO (Artigo 2.º, n.º 3)</p>	<p>1. Operações de invisíveis correntes realizadas pelas entidades abrangidas pela Lei nº 2/12 de 13 de janeiro, Lei Sobre o Regime Cambial Aplicável ao Setor Petrolífero (Concessionária Nacional, suas Associadas e Operadores); 2. Transações relacionadas com as transferências de lucros e dividendos de não residentes resultantes de aplicações financeiras e de capitais; 3. Prémios de jogos; 4. Transferências para a segurança social e fundos de pensões, que se regem por regulamentação própria.</p>		
<p>DESTINTÁRIOS (Artigo 2.º, n.º 1)</p>	<p>São destinatários os intervenientes na realização de operações cambiais de invisíveis correntes na República de Angola, nomeadamente:</p> <p>1. Pessoas singulares ou coletivas titulares de direitos e obrigações no</p>		

	<p>âmbito das operações cambiais de invisíveis correntes;</p> <p>2. Instituições financeiras intermediárias nas referidas operações cambiais de invisíveis correntes.</p>
--	---

Tabela 3: Sistema Cambial

CONCLUSÃO

1. Angola tem um regime jurídico de admissão de mão de obra estrangeira muito mais exigente que o regime português. A lei angolana contempla regras específicas para a contratação de trabalhadores estrangeiros para o setor petrolífero.
2. Ao nível das fontes de direito, Angola, depende em grande número de diplomas internacionais. A sua legislação interna, no que respeito ao setor laboral em particular, é muito dispersa, pouco clara, contendo mesmo algumas lacunas. A Constituição da República de Angola protege, à semelhança da CRP, os trabalhadores e a atividade laboral.
3. O trabalhador estrangeiro em Angola fica obrigado aos direitos e deveres dos demais cidadãos angolanos. É através do contrato de trabalho, que tem de observar a forma escrita e os demais requisitos específicos deste tipo de contratos, que o trabalhador passa a auferir de uma retribuição, de um local de trabalho e de um tempo de trabalho.
4. O contrato de trabalho é o vínculo jurídico pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante a retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas no âmbito de organização e sob a autoridade destas, faz com que a retribuição seja um elemento essencial previsto não só na LGT e no CT, mas também na CRA e na CRP.
5. Após a celebração do contrato o trabalhador estrangeiro fica adstrito a um período experimental, cuja duração é variável. No que respeita a este período, o regime laboral angolano, no nosso entender, deveria excluir a possibilidade de aumentar a duração do mesmo, uma vez que se trata de um período de forte instabilidade para o trabalhador. Assim, o sistema angolano deveria prever, à semelhança do sistema português, exceções à falta de aviso prévio.
6. No que respeita ao local de trabalho, o mesmo pode sofrer uma mudança total ou parcial do centro de trabalho para outro local. Esta modalidade de transferência de local de trabalho, tal como referido, é regulada de forma mais exaustiva no regime português, havendo algumas lacunas no regime angolano.
7. A extinção do posto de trabalho, havendo noutro centro de trabalho posto adequado à qualificação profissional e aptidões do trabalhador é uma forma de mobilidade que não existe no ordenamento jurídico português. O recorrente no regime português, quando existe extinção do posto de trabalho é o despedimento por extinção do posto de trabalho ou, quando possível, mobilidade funcional.

8. A transferência para outro local de trabalho do mesmo empregador, em caso de modificação na situação jurídica do empregador ou na titularidade da empresa, corresponde à figura da transmissão da empresa ou estabelecimento, que no nosso entender não deve ser tido em conta como uma transferência do local de trabalho, uma vez que o espaço físico se mantém, dando desta forma preferência à qualificação atribuída pelo código português como sendo uma vicissitude contratual.
9. A transferência temporária determinada por razões disciplinares, deveria ser considerada no ordenamento jurídico português enquanto sanção disciplinar. Ao nível do regime angolano, pensamos que o enquadramento desta figura como uma das modalidades de transferência do local de trabalho não é a mais correta, visto a mesma ser uma consequência de um processo disciplinar, funcionando como uma sanção.
10. No art.º 195.º do CT existe a modalidade de transferência a pedido do trabalhador (em virtude de violência doméstica). Tal figura é inexistente no regime jurídico angolano, o que pensamos ser uma grande lacuna. Nos dias que correm é cada vez mais fundamental, as leis laborais estarem de acordo com a vida familiar, de forma a proteger o trabalhador não só enquanto tal, mas também enquanto pessoa.
11. Relativamente às modalidades de organização do tempo de trabalho são inexistentes no regime jurídico angolano a adaptabilidade do horário de trabalho (individual, grupal ou por regulamentação coletiva), o Banco de Horas (por regulamentação coletiva, individual ou grupal) e o horário concentrado. Fica desta forma demonstrada uma crescente evolução ao nível dos tempos de trabalho no CT em relação à LGT. O regime angolano relativo às férias não se encontra muito distanciado da realidade portuguesa.
12. O sistema contributivo angolano prevê três níveis de proteção social: a proteção social de base; a proteção social obrigatória e a proteção social complementar.
13. Em termos fiscais, Portugal e Angola têm normas que determinam a tributação dos rendimentos do trabalho e não existe nenhuma convenção de dupla tributação com Angola. Assim sendo, o trabalhador verá os seus rendimentos do trabalho serem tributados nos dois estados.
14. No domínio cambial, recentemente, o poder legislativo atuou no sentido de conferir uma maior eficiência e flexibilidade à realização de pagamentos e transferências para o exterior. Falamos concretamente do Aviso n.º 13/13 publicado no Diário da República, I Série, n.º 149, de 6 de agosto, que procede à simplificação dos

procedimentos para a realização de operações cambiais de invisíveis correntes⁸⁷, estabelecidas no Decreto n.º 21/98, de 24 de julho.

15. Perante o exposto, conclui-se que Angola necessita a olhos vistos de uma reorganização ao nível da legislação laboral, não só em termos de compilação de legislação, mas também de revisão de alguns institutos, havendo mesmo a necessidade de acrescentar outros.

⁸⁷ Conforme definido no Aviso n.º 13/13, de 6 de agosto no artigo 3.º, n.º 10, por operações de invisíveis correntes deve entender-se “quaisquer transações correntes que não sejam de mercadorias, nomeadamente relativas a viagens e transferências de natureza corrente, pagamento e recebimento de serviços e rendimentos, quando se efetuarem entre o território nacional e o estrangeiro ou entre residentes e não residentes, cujo prazo de vencimento não seja superior a 360 dias”.

FONTES LEGISLATIVAS

Legislação Angolana:

- Lei n.º 11/03 de 13 de maio
- Lei n.º 2/2000 de 11 de fevereiro
- Lei n.º 5/95 de 7 de abril
- Lei n.º 2/07 de 31 de agosto
- Lei n.º 3/94 de 21 de janeiro
- Decreto-lei n.º 17/09 de 26 de junho
- Lei 8/90 de 26 de maio
- Decreto-lei n.º 6/01 de 19 de janeiro
- Decreto presidencial n.º 118/11 de 07 de junho
- Lei n.º 23/91 de 15 de agosto
- Constituição da república angolana
- Lei n.º 07/03 de 21 de março
- Lei n.º 07/04 de 15 de outubro
- Decreto n.º 6-C/91 de 9 de março
- Decreto executivo n.º 80/2009 de 7 de agosto
- Decreto n.º 21/98 de 24 de julho
- Aviso n.º 13/13 de 6 de agosto
- Lei 12/12 de 13 de janeiro
- Lei 3/94 de 21 de janeiro
- Lei 16/91 de 11 de maio
- Decreto n.º 53/05 de 15 de agosto

Legislação Internacional:

- Convenção n.º 108 da OIT, de 1958
- Convenção n.º 26 da OIT, de 1928
- Convenção n.º 31 da OIT, de 1970
- Convenção n.º 14 da OIT, de 1921
- Convenção n.º 106 da OIT, de 1957
- Convenção n.º 132 da OIT, de 1970
- Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos (26 de julho de 1981)
- Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948)

O Contrato de Trabalho de Trabalhador Estrangeiro em Angola

- Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos Sociais e Culturais (16 de dezembro de 1966)
- Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos (16 de dezembro de 1966)
- Diretiva n.º 2001/23/CE do Conselho (12 de fevereiro de 2001)

Legislação Portuguesa:

- Código do Trabalho de 2009
- Código do IRS
- Código do Trabalho
- Constituição da República Portuguesa

FONTES JURISPRUDÊNCIAIS:

- Ac. RLx de 1.04.1992, CJ, 1992, II, 201
- Ac. RLx de 9.03.1994, CJ, 1994, II, 163
- Ac. RC de 5.07.1996, CJ, 1996, IV, 76
- Ac. RLx de 8.10.1997, CJ, 1997, IV, 168.
- Ac. TC de 28.01.1998, CJ, 1998, I, 164
- Ac. STJ de 13.05.1998, BMJ, 477, 251
- Ac. TJ de 20.11.2001, Proc. N° C-268/99
- Ac. RLx de 13.11.2002, CJ, 2002, V, 155
- Ac. RC de 16.01.2003, CJ, 2003, I, 53
- Ac. RC de 7.04.2005, CJ, 2005, II, 57
- Ac. RC de 21.09.2006, CJ, 2006, IV, 48
- Ac. n.º632/2009

BIBLIOGRAFIA

- Abreu Advogados (2010), “O Direito do Trabalho em Angola”, Angola Desk, (Online), Disponível em:
http://www.abreuadvogados.com/xms/files/AWARE_ANGOLAN_DESK_VP.pdf
- Alegre, Carlos (2002), *O tempo e o local de trabalho no conceito e caracterização dos acidentes de trabalho*, Lisboa, Minerva
- Ascensão, José de Oliveira, Ruy de Albuquerque, Martim de Albuquerque; Pedro Romano Martinez (2003), *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Vol. II, Lisboa, Faculdade de Direito de Lisboa/Coimbra, Coimbra Editora, pp. 717-749
- Brito, Pedro Madeira (2000), Local de Trabalho, em Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Módulo IV: Organização do Tempo de Trabalho, Local de Trabalho e Retribuição Vol. I, Coimbra, Almedina
- Carvalho, Catarina Nunes de Oliveira (2000), *Da Mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, Porto, Publicações Universidade Católica
- Cicu, António, Francesco Messineo, Luigi Mengoni, Piero Schlesinger (2003), *Trattato di Diritto Civile e Commerciale*, Milano, Giuffrè, pp. 326 e ss
- Combóio, Valentim (1997), *O Direito do Trabalho em Angola – Esboço de uma Perspetiva Histórica*, Dissertação de Mestrado, Lisboa, FDL
- Cordeiro, António Menezes (1999), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Cordeiro, António Menezes (2000), *Isenção de horário. Subsídios para a dogmática atual do Direito da duração do trabalho*, Coimbra, Almedina
- Cordeiro, António Menezes, (2004), *Tratado de Direito Civil Português*, I (Parte Geral) Tomo III, Coimbra, Almedina.
- Dubertret, Matthieu, (2004), “Procédure disciplinaire et rupture de la période d’essai”, em DS 2004, pp. 733-738
- Fernandes, António Monteiro (2004), *A Autonomia do Direito do Trabalho, a Constituição laboral e o art.º4 do Código*, Coimbra, Almedina
- Fernandes, António Monteiro (Coord.) (2004), *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina
- Fernandes, António Monteiro (2014), *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Coimbra, Almedina
- Fernandes, L. Carvalho, (2013) *Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato de Trabalho segundo o Código de Insolvência e Recuperação de Empresas Anotado*, Coimbra Almedina.

- Hromadka W., Maschmann, F. (2011), *Arbeitsrech I*, German, Springer-Lehrbuch, pp. 116; 320-321
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (1988), “Acidentes de trabalho e responsabilidade civil – A natureza jurídica de danos emergentes de acidentes de trabalho e a distinção entre responsabilidades obrigacional e delitual”, ROA 46, pp. 773-843
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2009), *Direito das Obrigações I – Introdução da Constituição das Obrigações*, 8ª. Edição, Coimbra, Almedina,
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2014), *Direito do Trabalho de Angola*, Coimbra, Almedina
- Leite, Jorge (1999), *Lições de Direito do Trabalho*, Policopiadas, Coimbra,
- Machado, Jónatas E. M., Paulo Nogueira da Costa e Esteves Carlos Hilário (2013), *Direito Constitucional Angolano*, Coimbra, Coimbra Editora
- Magalhães, Domingos Comprido (2010), *Guia Prático Lei Geral Do Trabalho Em Angola*, Luanda, s.n.
- Martinez, Pedro Romano (Coord.) (2001), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Almedina
- Martinez, Pedro Romano (s.a.), “Cedência Ocasional de Trabalhadores: Quadro Jurídico”, (Online).
- Disponível em: http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/PRMartinez.pdf
- Martinez, Pedro Romano (2013), *Direito do Trabalho*, 6ª. Edição, Coimbra, Almedina
- Martinez, Pedro Romano; Moreira, Tiago Marreiros; Andrade, Rui (2013), “Efetividade do Direito do trabalho; dificuldades de aplicação”, seção apresentada no âmbito do curso intensivo de Direito Público Angolano para Investidores e Juristas, FDL, 29 de outubro de 2013, Lisboa
- Mesquita, José Andrade (2004), *Direito do Trabalho*, Lisboa, A.A.F.D. Lisboa
- Miranda, Jorge (Coord.) (2006), *Estudos em Honra de Ruy de Albuquerque*, Vol. II, Coimbra Editora
- Mouly, Jean, (2005), “La resiliation de l’essai fondée suru n motif étranger à ses rásultats. Pour une autre logique”, em DS 2005, pp. 614-624.
- Moreira, António (2004), Trabalho de estrangeiros – VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho – António Vilar - Tema IV: Conflitualidade Laboral: Causas, Consequências, Soluções, Direito Penal do Trabalho. Razão de ser do Direito do Trabalho e Linhas Gerais do Direito de Trabalho Espanhol (Memórias), Coimbra, Almedina.

Pinto, Mário, Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho (1994), *Comentário às leis do trabalho*, Vol. I, Coimbra, LEX-Almedina, pp. 53 e ss; 70 e ss; 119 e ss; 204 e ss; 218 e ss

PLMJ & AVM (2009), “Guia de Investimento em Angola – Parte III”, News lextter, (Online).

Disponível em:

http://www.plmj.com/xms/files/newsletters/2009/setembro/NL_Angola1.pdf

Quintas, Paula e Helder Quintas (2014), *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 3ª Edição, Coimbra, Almedina

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2014), *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, Coimbra, Almedina

Roçadas, J. A. Alves (1914), *La main d’oeuvre indigène à Angola*, Lisboa, A Editora Limitada

Santos, Hermínio (2011), *Trabalhar Em Angola*, Lisboa, Planeta

Varicel, Marc (1993), “Le formalisme dans le contrat de travail”, em *Direito Social* (Online) (pp. 818-825)

Disponível em:

<http://www.worldcat.org/title/le-formalisme-dans-le-contrat-de-travail/oclc/440552426>

Vaz, Manuel Afonso, José António Azeredo Lopes, *Juris et de jure – Nos vinte anos de Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa do Porto*, Porto, Universidade Católica, pp. 987-1029

Vigário, Sandra (2009), O trabalhador estrangeiro em Angola como potencial titular de direitos fundamentais, *Trabalho de Pós-graduação em Direito do Trabalho e Segurança Social*, Luanda, Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto

APÊNDICE A

REGIME JURÍDICO DOS ESTRANGEIROS NA REPÚBLICA DE ANGOLA

1. Regime de entrada, permanência e saída de Angola para trabalhadores estrangeiros

1.1. Regime de entradas e saídas de Angola

A entrada do estrangeiro em Angola deve ser efetuada pelos postos de fronteira qualificados para o efeito⁸⁸, de acordo com a Lei n.º 2/07, salvo algumas exceções estabelecidas em acordos sobre a livre circulação de pessoas e bens de que Angola seja parte⁸⁹. Para que o estrangeiro entre em Angola em condições legais deverá ser portador de passaporte ou qualquer outro documento internacional de viagem permitido em Angola, com a validade superior a seis meses, possuir visto de entrada⁹⁰ vigente e adequado á finalidade da deslocação, possuir meios de subsistência de um montante de USD 200,00 ou o valor equivalente em outra moeda convertível por cada dia de permanência em Angola, salvo se o estrangeiro provar por meios idóneos ter alimentação e alojamento assegurado mediante declaração de responsabilidade assinada por um cidadão angolano ou cidadão estrangeiro residente, ou ainda, caso seja uma empresa a assumir a sua permanência, a declaração de responsabilidade deverá ser assinada pela entidade máxima da empresa ou instituição que convida. O cidadão estrangeiro deverá também ser titular do certificado internacional de vacina e não deverá estar sujeito à proibição de entrada em território Angolano, nomeadamente: a) ter sido expulso do país há menos de cinco anos; b) ter sido condenado em pena acessória de expulsão com trânsito em julgado; c) apresentar forte indício de constituir uma ameaça para a ordem interna ou segurança Angolana.

O estrangeiro que pretenda entrar em Angola e não reúna todos os requisitos previstos na lei, arrisca-se a ser expulso do país pela entidade competente, fazendo o cidadão estrangeiro regressar ao seu país de origem ou de residência.

⁸⁸ Os pontos de fronteiras qualificadas para o efeito são todos aqueles onde houver fiscalização dos órgãos competentes.

⁸⁹ Entre Cabinda (Angola), Baio Congo (RDC) e Kouliou (Congo Brazzaville) existem acordos tripartidos que regulam a livre circulação de pessoas e bens dentro das normas vigentes em cada país.

⁹⁰ O visto de entrada habilita o seu titular a apresentar-se num posto de fronteira qualificada para o efeito e a solicitar a sua entrada em Angola.

Todavia, nem sempre o cidadão estrangeiro é obrigado a reunir os requisitos de entrada acima enunciados, sendo que poderá estar isento de apresentação de passaporte, e isto constitui uma exceção à regra, caso seja portador de salvo-conduto⁹¹ ou “*laissez-passer*”⁹², emitido pelas autoridades do Estado de que seja nacional ou onde habitualmente reside. Para tal, é necessário a existência de um acordo por organizações internacionais de que Angola seja parte. Outra exceção consiste na isenção da apresentação de passaporte e visto de entrada na República de Angola aos cidadãos estrangeiros que tenham a cidadania de países com os quais Angola tenha acordo, permitindo-lhes desta forma a entrada apenas da seguinte forma:

- a) Serem portadores de bilhete de identidade/cartão de cidadão ou documento equivalente;
- b) Portadores de licença de voo ou certificado de tripulante quando em serviço,⁹³
- c) Quando em serviço, portadores de documento de identificação de marítimo⁹⁴;
- d) Cidadão estrangeiro que seja titular do cartão de residente fronteiriço⁹⁵, ou passe de travessia para circulação nos limites e períodos estabelecidos pelos acordos sobre circulação de pessoas de que Angola e ainda o cidadão estrangeiro que, nos termos da lei, seja requerente de asilo;
- e) estrangeiros que sejam titulares de autorização de residência, devidamente atualizada, que seja de país com o qual Angola tenha assinado acordo de isenção de visto⁹⁶;
- f) passageiros de navio cruzeiro.

1.2. Recusa e Interdição de Entrada no Território Angolano

Qualquer cidadão estrangeiro que pretenda entrar em Angola, fica sujeito a um controlo documental nos postos de fronteira, não devendo afastar-se do local de controlo e inspeção de documentos de viagem sem que seja registado pelos Serviços de Migração e Estrangeiros.

A entrada de um cidadão estrangeiro, menor de idade, quando não acompanhado dos seus progenitores, somente deverá ser permitida mediante autorização assinada por estes ou por quem exerce o poder paternal reconhecido pelas autoridades competentes. Nos casos de

⁹¹ Salvo-conduto é uma licença por escrito para alguém poder viajar ou transitar livremente.

⁹² *Laissez-passer* é um documento de viagem expedido pelo Governo de um Estado ou por uma organização Internacional quando emitidos por governos nacionais. O *Laissez-passer* é normalmente usado para viagens de ida para o país expedidor, não sendo válidos para outros trechos.

⁹³ Nos termos da Convenção Sobre a Aviação Civil Internacional de 07 de dezembro de 1944.

⁹⁴ Previsto na Convenção n.º 108 da Organização Internacional do Trabalho, de 1958

⁹⁵ A entrada de residente fronteiriço é efetuada nos limites e períodos estabelecidos pelos acordos sobre a circulação de pessoas de que a República de Angola seja parte.

⁹⁶ É o caso da República da Namíbia.

recusa de entrada a pessoa a quem o menor de idade esteja confiado, esta medida estende-se igualmente ao menor, excepto quando este seja residente ou titular de um visto de estudo ou de permanência temporária.

O estrangeiro que durante o controlo documental nos postos fronteiriços se apresentar com passaporte ou qualquer outro documento de viagem equivalente que seja considerado inválido pela República de Angola, nomeadamente, prazo de validade expirado, rasurado ou com indícios de falsificação⁹⁷, com o visto concedido com a inobservância das condições estabelecidas por lei, com o visto de entrada inadequado dos objetivos da sua estadia em Angola e utilizando passaporte de outrem, sujeita-se a recusa de entrada. Esta recusa é da competência do Diretor do Serviço Migração e Estrangeiros ou dos diretores provinciais, por delegação expressa do SME.

Pode também ser recusada a entrada do cidadão estrangeiro que tendo sido multado, tenha saído de Angola sem que tenha efetuado o respetivo pagamento no prazo estabelecido; não apresente bilhete de passagem de retorno ao país de proveniência; não possua meios de subsistência comprovados; seja menor de idade e não esteja acompanhado por quem exerce o poder paternal ou sem autorização expressa do mesmo, salvo nos casos em que o menor seja residente ou titular de um visto consular de estudo ou de permanência temporária.

Verificando-se a recusa de entrada em Angola, o estrangeiro fica colocado no Centro de Instalação Temporária (CIT)⁹⁸ enquanto não for embarcado.

Quanto à interdição de entrada em Angola, aplica-se ao cidadão estrangeiro que esteja inscrito na lista nacional de pessoas indesejáveis, em virtude de ter sido expulso do País há menos de cinco anos, ter sido condenado em pena acessória de expulsão com trânsito em julgado e de apresentar forte indício de constituir uma ameaça para a ordem interna ou a segurança nacional.

Em Angola, os órgãos competentes para ordenar a interdição da entrada contra cidadãos estrangeiros são os Tribunais, a Procuradoria-Geral da Republica e o Ministério do Interior, através da Direção de Investigação Criminal, da Direção da Inspeção e Investigação das Atividades Económicas e Serviços de Migração e Estrangeiros⁹⁹. O documento que

⁹⁷ Se a recusa de entrada for baseada na apresentação de documento de viagem falso, falsificado ou alheio, o mesmo deve ser apreendido e remetido às autoridades do respetivo país pela via diplomática.

⁹⁸ Os CIT não existem em Angola, existe apenas uma sala provisória criada para este fim pelos Serviços de Migração e Estrangeiros.

⁹⁹ Cfr. Arts. 15º n.º 2, 32º, da Lei nº 2/07 de 31 de agosto.

ordenar a interdição do cidadão estrangeiro deve conter os dados do cidadão, o motivo e o período de duração da interdição.

1.3. Saída do território nacional

A saída do cidadão estrangeiro de Angola pode ser voluntária ou compulsiva. Considera-se voluntária aquela que o cidadão estrangeiro opte por realizar por vontade e interesse próprio. A forma compulsiva é feita de forma coativa, no interesse da ordem interna e da segurança nacional. A saída compulsiva pode ser feita através de notificação para o abandono do território angolano. Neste caso, o Serviço de Migração e Estrangeiros deve notificar o cidadão de que se encontra em situação irregular, devendo para tal abandonar o país num período de tempo não superior a 8 dias¹⁰⁰. Também pode ser obrigado a regressar ao país de origem ou de residência habitual através de imposição Judicial os casos em que o cidadão estrangeiro tenha utilizado meios fraudulentos para a sua entrada e permanência em Angola, atente contra a segurança nacional ou a ordem interna, viole os deveres estabelecidos no art.º 9.º, da Lei nº. 2/07, desrespeite de modo grave ou contestado as leis Angolanas e ainda quando o estrangeiro tenha sido condenado a pena de prisão maior. Pode ainda ser utilizada a expulsão administrativa quando o estrangeiro tenha praticado atos que, se fossem conhecidos pelas autoridades angolanas, teriam obstado à sua entrada no País, não exerça qualquer profissão nem possua meios de subsistência no país, seja titular do visto de trabalho e se vincule a qualquer outra empresa diferente da que o contratou sem a prévia autorização da entidade competente, tenha sido sancionado com multa e não tenha efetuado o seu pagamento dentro do prazo estabelecido tenha sido condenado em pena acessória de expulsão e volte a entrar irregularmente no país e, ainda, quando não cumpra com a notificação de abandono voluntário do território nacional.

Relativamente à questão do procedimento a seguir no caso do não cumprimento da notificação para o abandono do território angolano por parte do estrangeiro, tem como consequência a sua expulsão, podendo ser considerada uma saída compulsiva de expulsão administrativa, segunda a alínea f) do n.º 3, do art.º 28º.

Importa ressaltar que a expulsão de estrangeiro que possua cônjuge angolano e filho dependente economicamente, e o estrangeiro portador de visto de trabalho que esteja em

¹⁰⁰ O não cumprimento do prazo constitui causa suficiente para a sua expulsão, nos termos da alínea a), do n.º 3 do art.º 28º da Lei nº. 2/07, de 31 de agosto.

litígio laboral, somente poderão ser expulsos por decisão judicial. Com a decisão judicial para expulsão deve o estrangeiro abandonar o país, sendo que não constitui causa de impedimento da execução da medida o facto de o cidadão estrangeiro possuir cônjuge angolano ou filho dele dependente economicamente, ficando, no entanto, obrigado a prestação de alimentos para os que dele dependem.

A República de Angola desde a sua criação prestou uma especial atenção ao refugiado no que diz respeito ao seu acolhimento, assistência e educação, albergando um número avultado de refugiados, não fazendo discriminação em relação aos seus concidadãos. O estrangeiro que reúna as condições de refugiado, conforme o art.º 1.º da Lei nº. 8/90, Lei sobre o Estatuto de Refugiado, que reclama proteção na Fronteira da República de Angola, não pode ser rejeitado, recambiado ou expulso nem objeto de outras medidas que obriguem a permanecer ou regressar ao território de onde tenha tido lugar a ameaça contra a sua segurança, desde que respeite a constituição e as leis angolanas, não se envolva na vida política angolana, nem realize atividades que poderão causar perigo ou prejudicar a segurança nacional ou as relações de Angola com outros Estados. A expulsão do refugiado, para além de lhe ser aplicado um regime mais favorável resultante da lei ou de acordos internacionais que Angola tenha subscrito, não se pode repatriar para um país onde possa ser perseguido por razões políticas, raciais, religiosas, entre outras. Os refugiados só podem ser expulsos por razões de ordem pública, devendo a resolução de expulsão ser participada ao Alto-Comissário para os Refugiados, conforme consta do art.º 20.º da Lei 8/90.

De acordo com o regime em vigor na República de Angola, para que a expulsão se efetue deverá obedecer a todo um processo, que se inicia com o conhecimento, pelo Serviço de Migração e Estrangeiros, de qualquer facto que possa constituir fundamento para a expulsão. Anexo ao processo deverá constar de forma resumida as provas necessárias para que se possa concretizar a expulsão, bem como o auto de notícia que contenha a descrição dos factos para fundamentar a decisão de expulsão. Após a conclusão do processo deverá, o mesmo, prazo de 5 dias, ser remetido ao órgão judicial competente, exceto nos casos de expulsão administrativa onde o prazo é de 8 dias. Concluído o processo será remetido ao Juiz, devendo este marcar julgamento dentro das 48 horas subsequentes, bem como notificar o estrangeiro e as testemunhas.

1.4. Visto de trabalho

O visto de entrada tem como finalidade habilitar o estrangeiro a apresentar-se num posto de fronteira qualificado para o efeito e a solicitar a sua entrada no território nacional. Assim, o visto não passa de uma mera expectativa de direito, podendo a entrada e permanência ser recusada em virtude da não observância dos requisitos previstos por lei (Art.13.º da Lei n.º 2/07, de 31 de agosto).

Em 15 de setembro de 2011 foi assinado um protocolo bilateral entre o Governo da República Portuguesa e o Governo da República de Angola sobre a facilitação de vistos (Anexo A). Tal protocolo visa facilitar a circulação de pessoas e desenvolve as relações económicas dos dois países, através de um sistema de concessão de vistos mais fácil e eficaz, sendo objeto do referido protocolo os vistos que de seguida se enunciam.

- Vistos de curta duração para a prospeção de mercado, desenvolvimento de contactos exploratórios de domínio comercial ou análogo, entre outras atividades.
- Vistos para fins académicos, desportivos, culturais, científicos e tecnológicos, entre outras finalidades.
- Vistos de trabalho de longa duração.

Resumidamente existem os seguintes tipos de vistos: visto ordinário; ordinário ao abrigo do protocolo; privilegiado (Anexo B); de trabalho; de trabalho de longa duração ao abrigo do protocolo; visto de fixação de residência.

Para efeitos de análise só nos interessa o visto de trabalho; o visto de trabalho concedido para o exercício temporário de uma atividade profissional remunerada.

Nesta modalidade de visto são necessários como documentos: os formulários, ficha e fotografias, carta da entidade contratada a solicitar o visto, dirigida à Missão Consular de Angola, e cópia ao Serviço de Migração e Estrangeiros a indicar, nomeadamente, a profissão e a função a exercer; passaporte com validade superior a 9 meses; registo criminal visado pelo consulado; declaração de compromisso de obediência às leis da República de Angola; atestado Médico, emitido pelo centro de Saúde no qual ateste que não sofre de nenhuma doença infetocontagiosa e visado pelo consulado; contrato de trabalho ou contrato – promessa de trabalho efetuado pela empresa contratante em Angola; parecer favorável do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social para o caso de instituições públicas ou do órgão de tutela da atividade para os casos de instituições ou empresas privadas; certificado de habilitações literárias ou profissionais, visado no Consulado; Curriculum Vitae; fotocópias do alvará da empresa privada contratante em Angola; fotocópias da publicação da constituição

da empresa privada contraente; fotocópias do documento de arrecadação de receitas (atualizado), no caso de empresas privadas. O prazo para a Concessão tem um limite máximo de 60 dias úteis, sendo o prazo de Utilização de 60 dias subsequentes à data da sua concessão. A duração da permanência dura até ao termo do contrato de trabalho.

Perante um visto de trabalho de longa duração ao abrigo do protocolo bilateral, visa trabalhadores envolvidos em projetos de investimento contratados por empresas públicas, privadas ou de capital misto de ambos os países.

Em termos de documentos será preciso o formulário, ficha e fotografias; passaporte com validade superior a 9 meses; carta da entidade contratante a solicitar o visto, dirigido à Missão Consular de Angola, especificamente a função de exercer; Registo criminal visado pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros de Portugal e pelo consulado Geral de Angola; Atestado Médico, emitido pelo Centro de saúde visado pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros de Portugal e pelo Consulado Geral de Angola; Declaração de compromisso de obediência às leis da República de Angola; Certificado de Habilitações Literárias ou Profissionais visado pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros de Portugal e pelo Consulado Geral de Angola; Curriculum Vitae; Condições de alojamento e comprovativo de meios de subsistência, que poderá ser substituído pelo contrato de trabalho caso este assegure as condições de estadia; Contrato de trabalho ou contrato-promessa de trabalho efetuado pela empresa contratante em Angola; Parecer favorável do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social para o caso de instituições públicas ou do órgão de tutela da atividade para os casos de instituições públicas ou do órgão de tutela da atividade para os casos de instituições ou empresas privadas; Publicação do Diário da República da constituição da empresa privada; Documentos de Arrecadação de Receitas (D.A.R.) atualizado, no caso de empresas privadas; Em projetos de Reconstrução Nacional, apresentação de Certificado de homologação emitido pelo comité técnico; Reserva de título de transporte de ida e volta.

O prazo para concessão é de 30 dias úteis a contar da data da receção do pedido. O prazo de utilização é de 60 dias subsequentes à data da sua concessão. Quanto à duração de permanência pode ser até 36 meses e para múltiplas entradas, permitindo ao seu titular uma permanência contínua ou interpolada por períodos de 12 a 36 meses, prorrogáveis, para a finalidade que determinou a sua concessão.

1.5. Autorização de residência em Angola

Considera-se autorização de residência o ato que habilita o cidadão estrangeiro a residir na República de Angola, mediante a atribuição de um título para efeito de identificação denominado Cartão de Residente (Vigário, 2009:25 e ss). Quanto a esta temática existem três tipos de cartão de residência que passamos de seguida a explicar:

- O cartão temporário Tipo A, que é concedido ao cidadão estrangeiro com autorização de permanência no País. Tem a validade de um ano e é renovável por iguais períodos de tempo. Tem Caracter temporário.
- Cartão temporário Tipo B, que é concedido ao cidadão estrangeiro residente no País há mais de 5 anos consecutivos, sendo válido por 3 anos com renovações por iguais períodos de tempo. Tem caracter permanente.
- O cartão de residência permanente concedido ao cidadão estrangeiro residente no País há mais de 5 anos consecutivos, válido por 5 anos e renovável por iguais períodos de tempo.

Quanto ao cidadão estrangeiro familiar de cidadão residente em Angola com quem tenha vivido num outro país ou que esteja sob a sua dependência, é reconhecido o direito de reagrupamento familiar, o qual deverá ser requerido junto da Missão Diplomática ou Consular. Para efeitos de reagrupamento familiar, considera-se agregado familiar do cidadão estrangeiro residente os seguintes indivíduos: o cônjuge; os filhos menores; pais; filhos maiores que estejam sob dependência económica do titular, incapazes e menores que se encontrem legalmente a seu cargo.

A autorização de residência (Anexo C) está sujeita a cancelamento sempre que o cidadão estrangeiro permaneça fora do território Angolano por um período superior a seis meses e quando não cumprir com as exigências para a permanência em território nacional ou ainda quando não desenvolva qualquer tipo de atividade útil comprovada. Poderá também ser cancelada a autorização de residência do cidadão estrangeiro sempre que este atente contra a ordem interna ou segurança nacional, quando tenha sido sujeito à decisão de expulsão do território nacional ou quando tenha praticado atos que, se fossem conhecidos pelas autoridades angolanas, teriam obstado à sua concessão.

2. Revogação da Lei n.º 3/94, de 21 de janeiro

Numa época em que cada vez são mais visíveis os efeitos da globalização, os fluxos migratórios de uns países para outros assumem uma importância à escala mundial a que os angolanos não poderiam permanecer alheios. A revogação da Lei n.º 3/94 teve por base um conjunto de fenómenos migratórios supervenientes no período de pouco menos de treze anos de vigência da mesma. Durante este período (1994-2007) ocorreram em Angola transformações de ordem sociopolítica, económicas e jurídicas que trouxeram a lume a aparição de novos fenómenos migratórios. Tais fenómenos são consequência de alguns fatores tais como: o surgimento considerável de fluxo migratório de estrangeiros dos mais diversos países, direcionados para Angola; a entrada massiva de emigrantes, fruto dos conflitos regionais no Ruanda, Burundi, República do Congo e República Democrática do Congo; a entrada e permanência ilegal de estrangeiros, com o intuito de desenvolverem atividades no mercado informal, bem como o seu estabelecimento em zonas de produção diamantíferas; as frequentes fugas ao fisco, que contribuem para que o país se transforme numa espécie de paraíso fiscal; a integração de Angola nos vários blocos regionais como a SADC¹⁰¹, CEEAC¹⁰², CPLP¹⁰³, PALOP¹⁰⁴, uma nova realidade em termos de aumento de fluxos migratórios assente na adoção de mecanismos de facilitação da circulação de pessoas; o fluxo de emigração ilegal, que nos últimos tempos conheceu índices preocupantes estimados em 500.000 (quinhentos mil) emigrantes em situação ilegal em Angola, dois quartos dos quais radicados nas províncias das Lundas Norte e Sul, Bié, Malange e Moxico (até à elaboração do projeto da nova Lei do regime jurídico dos estrangeiros).

O fim da guerra arrastou consigo todo um conjunto de motivações para os estrangeiros quererem conhecer Angola, tendo aumentado de forma significativa a procura e a pressão da

¹⁰¹ A SADC foi criada em 1992 para incentivar as relações comerciais entre os seus 14 países. O seu nome em inglês é “Southern Africa Development Community”.

¹⁰² A CEEAC foi criada em 1983, agrupa 10 países nomeadamente Angola, República Centro Africana, Congo, Camarões, Gabão, Guiné Equatorial, Tchad, República Democrática do Congo, Burundi e S. Tomé e Príncipe. O Ruanda fazia também parte da Comunidade, tendo anunciado a sua retirada em 2007.

¹⁰³ CPLP é uma organização composta por países lusófonos, que instiga a aliança e amizade entre os signatários. Foi criada em 17 de julho de 1996 por Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal e São Tomé e Príncipe. No ano de 2002, após conquistar a independência, Timor Leste foi acolhido como país integrante da organização.

¹⁰⁴ PALOP foi criado em 1996 o grupo formado por seis países lusófonos africanos, Cinco membros foram colónias de Portugal em África, que obtiveram a independência entre 1974 e 1975. O Outro é a Guiné-Equatorial que em 2007 adotou o Português.

parte dos requerentes de vistos de entrada, a insuficiente abrangência da tipologia dos vistos de entrada para atingir os vários fins e motivações que os estrangeiros apresentam, a preocupação que move na atualidade os países no combate à criminalidade transfronteiriça, à imigração ilegal e ao tráfico de seres humanos. Todo este conjunto de situações ofereceu ao longo do tempo a constatação de que o quadro jurídico-legal vigente se tornou exíguo em termo de soluções migratórias para responder à nova realidade surgida no contexto angolano. É já sabido que à medida que se vai aplicando os diplomas vigentes, referentes à imigração ou qualquer outro diploma, dá-se conta que as regras de interpretação e aplicação das leis têm permitido deficientemente responder às questões que são colocadas, posto que o anterior diploma (Lei n.º 3/94) que regulava o regime jurídico dos estrangeiros se apresentava inadequado à atual situação política, social e económica.

Sendo sabido que a realidade da vida é mais célere que o real alcance das normas jurídicas, as soluções que há treze anos pareciam ser as soluções migratórias adequadas para o contexto específico, hoje se acham bastante desajustadas, com limites jurídicos muito apertados que suscitam superação e inovações à luz da realidade permanente.

Passando para os detalhes que nos permitirão radiografar o quadro inovador da Lei n.º 2/07 sobre o Regime Jurídico dos Estrangeiros em Angola, passo aqui a enumerar as principais linhas de força:

- a) Integração efetiva dos imigrantes na sociedade;
- b) Combate firme à imigração ilegal, sendo um quadro inovador¹⁰⁵.
- c) O agravamento das multas no sentido de desencorajar a imigração ilegal.

A situação atual do mundo, caracterizada pela convergência de procedimentos no tratamento da imigração, obriga a que cada Estado esteja munido de instrumentos que permitam a prevenção, deteção e combate das práticas decorrentes do fenómeno da imigração

¹⁰⁵ Neste sentido, a Lei n.º 2/07 surge fruto da adaptação à realidade imanente e à evolução do fenómeno migratório. Porquanto, contém matérias inovadoras, desde logo o alargamento da tipologia de vistos de entrada, pois criaram-se novos tipos (turismo, estudo, tratamento médico, privilegiado e permanência temporária). A consagração legal dos vistos a serem concedidos em território nacional e a possibilidade dos direitos e garantias a que os estrangeiros estão sujeitos, restringe ao máximo as disposições relativas às expulsões administrativas e privilegia as judiciais; É estabelecido um regime sancionatório criminal adequado a prevenir e a reprimir os atos ilícitos relacionados, por um lado com a imigração clandestina e por outro, com a exploração de mão de obra ilegal. Neste sentido, tipificou-se todo um conjunto de condutas como criminosas, tais como: a promoção e auxílio à entrada ilegal, utilização de mão de obra ilegal, emprego de estrangeiro ilegal e a punição à comparticipação.

ilegal, bem como do seu auxílio. A migração de gentes é hoje um fenómeno global que está na ordem do dia (nem sempre pelas melhores razões) e que veio para ficar. Resolve problemas concretos dos Estados de emprego, mas também cria fenómenos de exclusão social e potencia condutas criminosas, que só tiveram paralelo na época em que a escravatura era um negócio legítimo e muito lucrativo.

Hoje, todos os Estados proporcionam aos estrangeiros uma série de direitos e garantias, seja por lei, por eles editadas ou por força de tratados e convenções internacionais ratificadas pelos países signatários. A realidade de emigração que se vive em Angola passou a ser um tema inconveniente para o poder político. Os imigrantes, condicionados de facto, e por vezes, de jure, no exercício dos direitos mais básicos, raramente recorrem aos tribunais para resolverem os seus problemas, daí a falta de jurisprudência nesta matéria.

Foi assim que Angola criou a Lei n.º 2/07, de 31 de agosto, que regula a situação jurídica dos estrangeiros revogando desta forma, a Lei n.º 3/94, de 21 de janeiro, porquanto o seu regime apresentar-se já inadequado à atual situação económica e social do país e não se enquadra com os princípios migratórios modernos. A situação jurídica do estrangeiro regulada na supra citada Lei compreende os regimes de entrada, saída, permanência e residência. O estabelecido nesta lei não prejudica o estabelecido em leis especiais, acordos bilaterais ou tratados internacionais de que a República de Angola seja parte.

O cidadão estrangeiro que reside ou se encontra na República de Angola goza dos mesmos direitos e fica de igual modo sujeito aos mesmos deveres que os cidadãos nacionais, não sendo a estes direitos incluídos os direitos políticos¹⁰⁶ e os demais direitos e deveres expressamente reservados por lei aos cidadãos nacionais. Nos casos em que o cidadão estrangeiro é admitido em território nacional na condição de refugiado, fica sujeito, para além dos deveres que lhe são impostos pelo direito internacional, ao cumprimento das disposições da legislação interna sobre a matéria¹⁰⁷.

O cidadão estrangeiro em Angola somente poderá exercer funções públicas que tenham carácter predominantemente técnico na docência ou nos casos de investigação científica. Fora estes casos, não lhes é autorizado o exercício de funções públicas, por razões já mencionadas anteriormente, salvo disposição legal, acordo ou convenção internacional.

Em Angola, o estrangeiro tem direito à liberdade de circulação e de domicílio, gozando do direito de livre circulação e de escolha do seu domicílio, salvo as limitações

¹⁰⁶ O cidadão estrangeiro não pode exercer em Angola qualquer atividade de natureza política não autorizada por lei, nem tão pouco imiscuir-se direta ou indiretamente em assuntos políticos internos.

¹⁰⁷ Lei n.º 8/90, 26 de maio, Lei sobre o Estatuto do Refugiado, Art.º 6º.

determinadas por razões de segurança pública¹⁰⁸ ou as previstas na lei, não sendo autorizado ao cidadão estrangeiro permanecer ou a abrir estabelecimento comercial nas áreas consideradas estratégicas, ficando estas áreas condicionadas em função dos interesses nacionais. O direito de reunião, de manifestação, à educação e à liberdade de ensino são direitos específicos do cidadão estrangeiro residente¹⁰⁹. Estes podem exercer o direito de reunião e manifestação¹¹⁰ desde que não tenha cunho político, nos termos do Art.º 6º., da Lei nº. 16/91, de 11 de maio sobre o Direito de Reunião e de Manifestação. Os estrangeiros residentes têm ainda a liberdade de exigir o reconhecimento do direito à educação, à liberdade de ensino, bem como à criação e direção de escolas, conforme estabelecido na lei.

O cidadão estrangeiro que manifeste a intenção de entrar ou residir na República de Angola fica vinculado aos deveres impostos por Lei. Logo, deverá respeitar a Lei Constitucional e demais leis em vigor, obrigando-se também a declarar o seu domicílio, prestar às autoridades angolanas todos os elementos relativos ao seu estatuto pessoal, sempre que lhe seja exigido nos termos da lei e a cumprir com as demais diretrizes administrativas e policiais emitidas pelas autoridades competentes, conforme previsto no Art.º 9º. da Lei nº. 2/07.

¹⁰⁸ As limitações por razões de segurança pública são determinadas por Despacho do Ministério do Interior, devidamente publicados.

¹⁰⁹ Estrangeiro residente é o cidadão que não sendo nacional manifeste o desejo de permanecer na República de Angola.

¹¹⁰ O direito de reunião e de manifestação são garantias previstas na Lei Constitucional de República de Angola, no seu Art.º 24º. nº. 1.

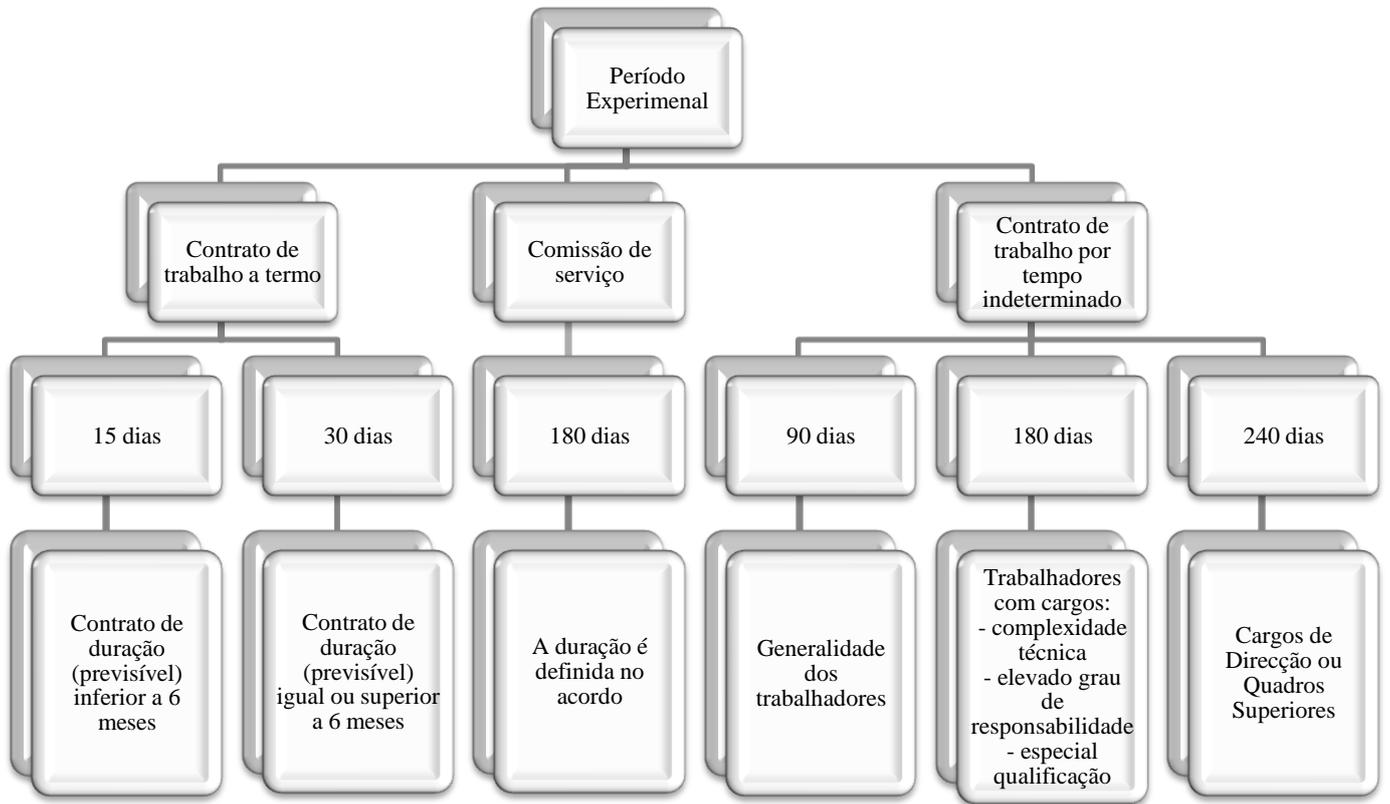
APÊNDICE B

HIERARQUIZAÇÃO DAS FONTES



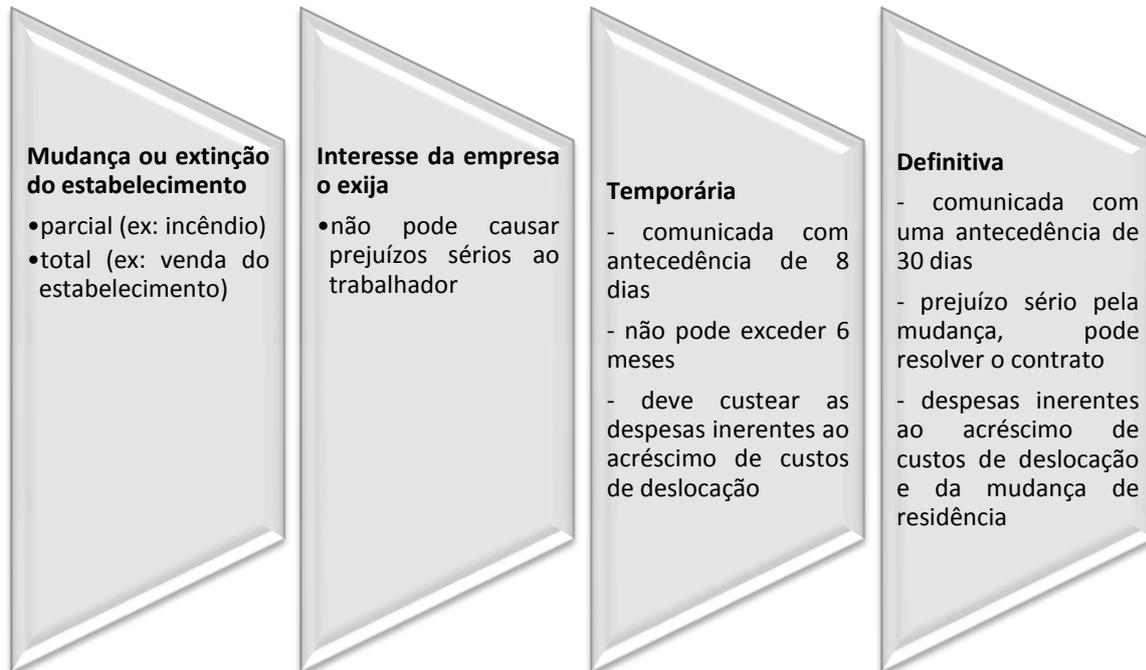
APÊNDICE C

PERÍODO EXPERIMENTAL



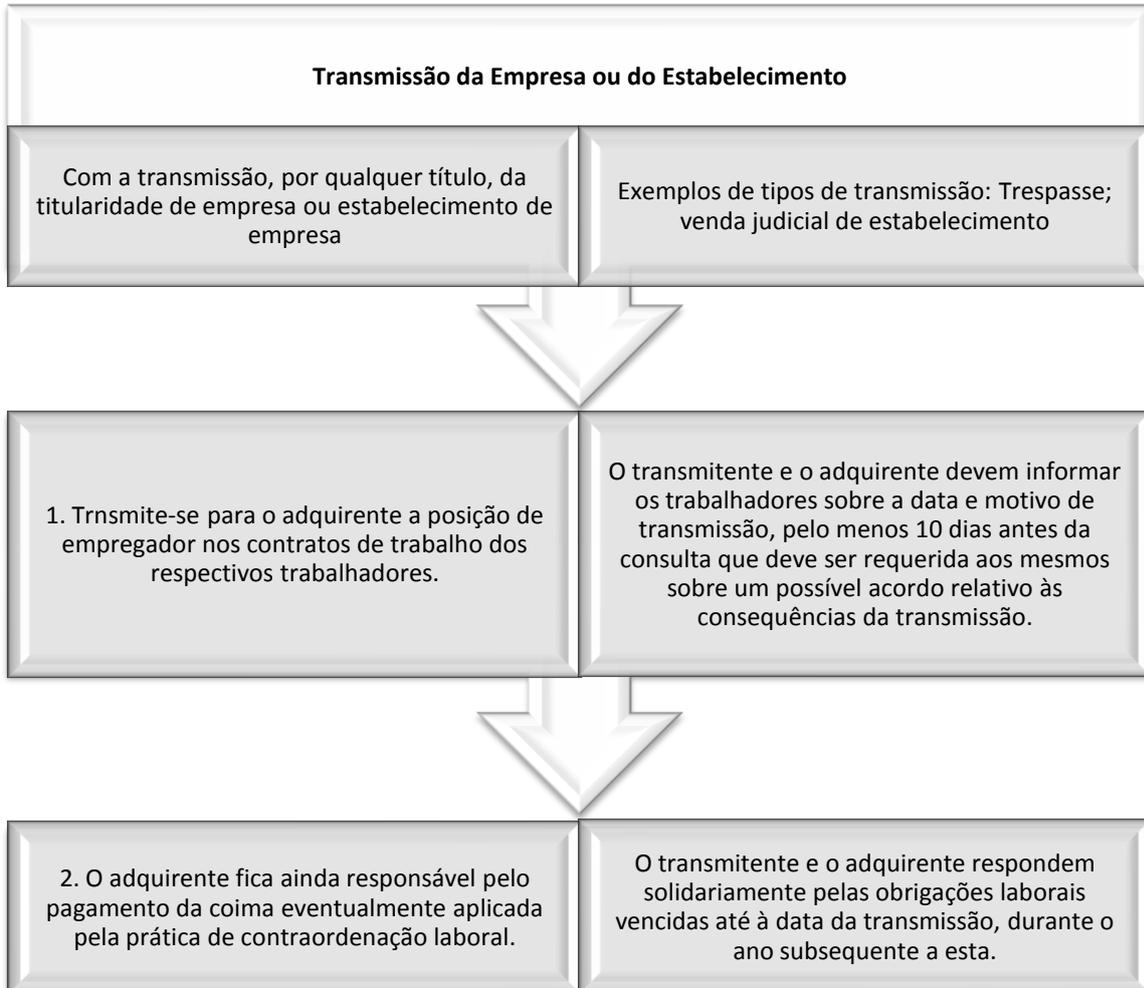
APÊNDICE D

TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO



APÊNDICE E

TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU DO ESTABELECIMENTO



APÊNDICE F

MODALIDADES DE ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO



ANEXO A

Protocolo bilateral entre o Governo da República Portuguesa e o Governo da República de Angola sobre a facilitação de vistos

(Fonte: http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.secomunidades.pt%2F%2Fdocument_library%2Fget_file%3FfolderId%3D50%26name%3DDLFE-217.pdf&ei=ILYQVJPqFobT7Aax-oCACQ&usg=AFQjCNGYs9GovrOMMmAQv4q4iPoFiNMRjw&bvm=bv.74649129,d.d2s)



A
le

REPÚBLICA PORTUGUESA

Protocolo Bilateral
entre
o Governo da República Portuguesa e o Governo da República de Angola
sobre
Facilitação de Vistos

O Governo da República Portuguesa e o Governo da República de Angola, adiante designados por "Signatários",

Desejosos de desenvolver e aprofundar os laços especiais de amizade e de cooperação estratégica, reconhecidos ao mais alto nível político, que caracterizam o relacionamento entre a República Portuguesa e a República de Angola;

Reconhecendo a necessidade de se promover e facilitar a circulação dos respectivos nacionais nos territórios de ambos os Estados, no respeito da legislação aplicável em cada um deles;

Empenhados em eliminar barreiras ao desenvolvimento das actividades das empresas e do investimento, assim como ao intercâmbio nos domínios académico, cultural, científico e tecnológico, e da saúde;

Animados pelo desejo de consolidar e fortalecer as relações de amizade e de cooperação em matéria de circulação de pessoas, entre os dois Povos e Governos,

Por este meio acordam o seguinte:

Artigo 1.º
(Objecto)

A
GC

O presente Protocolo tem por objecto a criação de um mecanismo de facilitação na concessão de vistos em passaportes comuns / ordinários.

Artigo 2.º
(Âmbito de aplicação)

Nos termos do presente Protocolo e do Direito em vigor em cada um dos Estados, as autoridades competentes dos Signatários facilitarão a atribuição de vistos de curta duração e de longa duração, designadamente:

1. Os vistos de curta duração enunciados no número 1 do artigo 3º são válidos para entradas múltiplas, num período de 36 meses, permitindo ao seu titular uma permanência contínua ou interpolada por um período máximo de 90 dias, por semestre.
2. Os vistos para fins académicos, desportivos, culturais, científicos e tecnológicos, bem como para cidadãos em busca de tratamento médico e seus respectivos acompanhantes, enunciados no número 2 do artigo 3º, são válidos para múltiplas entradas, de curta ou de longa duração, prorrogáveis, para a finalidade que determinou a sua concessão.
3. Os vistos de trabalho de longa duração, enunciados no número 3 do artigo 3º, são válidos para múltiplas entradas, num período de 36 meses, permitindo ao seu titular uma permanência contínua por períodos de 12 a 36 meses, prorrogáveis, para a finalidade que determinou a sua concessão.

A
60

Artigo 3.º
(Categorias de beneficiários)

Nos termos do presente Protocolo são beneficiários dos vistos constantes do artigo anterior os cidadãos dos respectivos Estados que provem a necessidade de se deslocarem frequentemente ao território de um deles, designadamente:

1. Para curta duração:
 - a) Fazer prospecção de mercado;
 - b) Desenvolver contactos exploratórios de domínio comercial ou análogo;
 - c) Conduzir negociações de projectos de investimento;
 - d) Empresários e investidores;
 - e) Quadros dirigentes de empresas;
 - f) Proceder à montagem de equipamentos ou prestar assistência técnica pós venda;
 - g) Ministras conferências ou acções formativas.

2. Para fins académicos, desportivos, culturais, científicos e tecnológicos, bem como para cidadãos em busca de tratamento médico e seus respectivos acompanhantes.

3. Para trabalho de longa duração:
 - a) Trabalhadores envolvidos em projectos de investimento, designadamente projectos de reconstrução nacional, contratualizados por empresas públicas, privadas ou de capital misto, de ambos os países.

Artigo 4.º
(Prazo para concessão de visto)

1. Os Signatários concederão os vistos referidos nos números 1 e 2 do artigo 3º do presente Protocolo num prazo máximo de 8 dias úteis a contar da data da solicitação.

2. Os Signatários concederão os vistos referidos no número 3 do artigo 3º do presente Protocolo num prazo máximo de 30 dias úteis a contar da data da solicitação.

A
BC

Artigo 5.º
(Garantia de permanência)

1. Para efeitos dos artigos 2º e 3º do presente Protocolo, os Signatários devem garantir as condições necessárias para assegurar a permanência dos requerentes no respectivo território, durante o período de validade do visto.
2. As renovações ou prorrogações necessárias para assegurar a permanência dos requerentes no respectivo território até ao termo da condição que determinou a concessão do visto serão concedidas pelas competentes autoridades locais dos dois Signatários no prazo de 5 dias úteis a contar da data da solicitação.

Artigo 6.º
(Elementos para a instrução do pedido de visto)

Os elementos necessários para a instrução do pedido de visto são os que constam do Anexo I ao presente Protocolo.

Artigo 7.º
(Implementação do Protocolo)

Os Signatários emitirão as instruções necessárias para a plena implementação do disposto nos artigos anteriores às respectivas entidades envolvidas na aplicação do Protocolo no prazo de 15 dias a contar da data de produção dos seus efeitos.

Artigo 8.º
(Autoridades competentes)

1. Para a implementação do presente Protocolo são autoridades competentes dos Signatários:
 - a) Pela República Portuguesa, o Ministério dos Negócios Estrangeiros e o Ministério da Administração Interna;

A
B.C

b) Pela República de Angola, o Ministério das Relações Exteriores e o Ministério do Interior.

2. Sem prejuízo da intervenção da Comissão Bilateral sobre Vistos, são identificados no Anexo II ao presente Protocolo os pontos de contacto das autoridades competentes com o objectivo da imediata resolução de qualquer questão urgente de natureza procedimental relativa à facilitação na concessão de vistos.

Artigo 9.º

(Respeito às normas internas e internacionais)

Os Signatários comprometem-se em pugnar pelo respeito mútuo às normas internas de cada Estado e às convenções internacionais de que sejam Parte.

Artigo 10.º

(Solução de diferendos)

Qualquer diferendo que emergir da interpretação e aplicação do presente Protocolo será resolvido amigavelmente através de negociações por via diplomática.

Artigo 11.º

(Alterações)

O presente Protocolo só poderá ser alterado por consentimento mútuo dos Signatários mediante a troca de notas, através dos canais diplomáticos.

Artigo 12.º

(Produção de Efeitos)

1. O presente Protocolo produzirá efeitos a partir da data da sua assinatura.

- H
GC
2. O presente Protocolo produzirá efeitos por um período de 5 anos, automática e sucessivamente renováveis desde que não seja denunciado nos termos do n.º 3 do presente artigo.
 3. O presente Protocolo deixará de produzir efeitos quando um dos Signatários manifestar essa vontade, notificando o outro por escrito e através dos canais diplomáticos.

EM TESTEMUNHO DO QUE, os plenipotenciários, devidamente autorizados pelos respectivos Estados, assinam o presente Protocolo.

Feito em Lisboa, aos 15 dias do mês de Setembro de 2011, em dois exemplares em língua portuguesa, sendo ambos os textos igualmente autênticos.

Pelo Governo da República Portuguesa:



Paulo Sacadura Cabral Portas
Ministro de Estado e dos Negócios
Estrangeiros

Pelo Governo da República de Angola



Georges Rebelo Pinto Chikoti
Ministro das Relações Exteriores

ANEXO I

A
BC

Nos termos do artigo 6º do Protocolo entre o Governo da República Portuguesa e o Governo da República de Angola sobre Facilitação de Vistos é a seguinte a lista de elementos para a instrução dos pedidos de visto referidos nos números 1, 2 e 3 do artigo 2º do mesmo Protocolo:

1. Instrução de pedidos de visto de curta duração:

- Formulário;
- Passaporte válido por mais 3 meses para além da data de saída prevista (PT); Passaporte com validade superior a 9 meses e 2 folhas seguidas livres (AO);
- Fotocópias das páginas principais do passaporte;
- 1 fotografia (PT); 2 fotografias (AO);
- Comprovativo da residência legal caso o requerente não seja residente em Angola ou Portugal;
- Reserva de título de transporte de ida e volta;
- Seguro médico de viagem: (PT – apólice 30.000€ (trinta mil euros) e pelo período da deslocação); (AO – a definir);
- Termo de responsabilidade/carta convite ou comprovativo de meios de subsistência. A prova de meios de subsistência deverá ser feita através de apresentação, por parte do requerente, de extracto bancário ou declaração da empresa com indicação do seu vencimento. Os meios de subsistência são de 75€ (setenta e cinco euros) para entrada e de 40€ (quarenta euros) por dia (PT); ou equivalentes a USD 200.00 (duzentos dólares) por dia (AO).
- Condições de alojamento asseguradas pela pessoa que convida ou reserva de hotel;
- Em viagens de negócios/reuniões/conferências será solicitado um convite esclarecendo o motivo da deslocação, com as datas de chegada e partida, bem como indicação precisa da entidade anfitriã e do nome do responsável que faz o convite;
- Certificado internacional de vacinas;
- Autorização de viagem para menores, reconhecida e autenticada, passada por um dos pais na constância do casamento, por aquele que detenha o poder paternal nos outros casos desde que não haja oposição conhecida do outro, ou por decisão do tribunal (PT);
Autorização de viagem por parte dos tutores, com assinaturas reconhecidas, termo(s) de responsabilidade dos tutores, com assinaturas reconhecidas

(dispensa o termo caso viaje com os pais), original e fotocópia do Bilhete de Passagem do(s) acompanhante(s), original e fotocópia do Passaporte do(s) acompanhante(s), original e fotocópia do Assento de Nascimento (AO). V
GC

2. Instrução de pedidos de visto para fins académicos, desportivos, culturais, científicos e tecnológicos, bem como para cidadãos em busca de tratamento médico e seus respectivos acompanhantes:

- Formulário;
- Passaporte válido por mais 3 meses para além da data de saída prevista (PT); Passaporte com validade superior a 9 meses e 2 folhas seguidas livres (AO);
- Fotocópias das páginas principais do passaporte;
- 2 fotografias;
- Reserva de título de transporte de ida e volta;
- Seguro de viagem válido (PT – apólice 30.000€ (trinta mil euros) e pelo período da deslocação); (AO – a definir);
- Certificado de registo criminal do país de origem ou onde o requerente resida há mais de um ano. Menores de 16 anos estão isentos;
- Requerimento para consulta do registo criminal;
- Declaração em como se compromete a respeitar as leis dos dois Estados;
- Condições de alojamento, que pode ser substituído por comprovativo de acolhimento por família ou familiar;
- Comprovativo de meios de subsistência, que poderá ser substituído por bolsa de estudo, junta médica, contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho ou bolsa de investigação científica.

➤ **Fins académicos (PT):**

- Declaração do estabelecimento de ensino secundário em que o aluno se encontra matriculado ou documento emitido por estabelecimento de ensino superior em como foi admitido ou preenche as condições de admissão.

➤ **Tratamento médico e acompanhantes (PT):**

- Relatório médico e documento de junta médica, se aplicável;
- Comprovativo emitido por estabelecimento de saúde oficial ou oficialmente reconhecido de que o requerente tem assegurado o internamento ou tratamento ambulatorio;
- Documento comprovativo da relação de parentesco (apenas para acompanhantes).

➤ **Fins desportivos, culturais, científicos e tecnológicos (PT):**

- Contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho ou bolsa de investigação científica;
- Convite da entidade organizadora.

3. Instrução de pedidos de visto de longa duração (visto de trabalho):

- Formulário;
- Passaporte válido por mais 3 meses para além da data de saída prevista (PT);
Passaporte com validade superior a 9 meses e 2 folhas seguidas livres (AO);
- Fotocópias das páginas principais do passaporte;
- 2 fotografias;
- Reserva de título de transporte de ida e volta;
- Seguro de viagem válido (PT – apólice 30.000€ (trinta mil euros) e pelo período da deslocação);
(AO – a definir);
- Certificado de registo criminal do país de origem ou onde o requerente resida há mais de um ano. Menores de 16 anos estão isentos;
- Requerimento para consulta do registo criminal;
- Declaração em como se compromete a respeitar as leis dos dois Estados;
- Condições de alojamento;
- Comprovativo de meios de subsistência que poderá ser substituído pelo contrato de trabalho caso este assegure as condições de estada;
- Contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho;
- Declaração do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) de que a promessa ou o contrato se refere à oferta disponível para nacionais de países terceiros (PT);
Parecer do Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social para o caso de instituições ou empresas públicas ou do órgão de tutela da actividade para os casos das instituições e empresas privadas (AO);
- Comprovativo de que está habilitado ao exercício da profissão, quando esta se encontre regulamentada em Portugal (PT);
- Fotocópia do alvará de actividade económica autorizada (AO);
- Comprovativo actualizado do pagamento das obrigações fiscais (AO);
- Em projectos de Reconstrução Nacional, necessidade de apresentação do certificado de homologação passado pelo Comité Técnico (AO).

ANEXO B

Pedido de Visto Privilegiado de Trabalho



REPÚBLICA DE ANGOLA
MINISTÉRIO DO INTERIOR
SERVIÇO DE MIGRAÇÃO E ESTRANGEIROS

PEDIDO DE VISTO, NOS TERMOS DO ARTIGO 49.º e 51.º DA LEI N.º 2/07, DE 31 DE AGOSTO

PRIVILEGIADO TRABALHO

N.º DO PROCESSO _____ / _____ DATA DE ENTRADA _____ / _____ / _____

Nome: _____

Estado Civil: Sexo:

Data de Nascimento: _____ / _____ / _____ Local de Nascimento: _____

País de Nascimento: _____ Nacionalidade de origem: _____

Nacionalidade actual: _____ Passaporte n.º: _____

Emitido em: _____ Aos: _____ / _____ / _____ Válido até: _____ / _____ / _____

Profissão: _____ Cargo que ocupa: _____

Local de Trabalho: _____

Morada/ Estado: _____ Cidade: _____ Rua: _____ Código Postal: _____

Telefax: _____ N.º de Telefone: _____

E-mail: _____

Nome do Pai: _____ Nacionalidade do Pai: _____

Nome da Mãe: _____ Nacionalidade da Mãe: _____

Local de hospedagem em Angola: _____

Cidade: _____ Rua: _____ Casa n.º: _____

Nome da pessoa ou Organismo que se responsabilizará pela sua estadia: _____

Provincia: _____ Município: _____ Bairro: _____

Rua: _____ Casa n.º: _____

Data da última entrada em Angola: _____ / _____ / _____ Posto de Fronteira utilizado: _____

SER PREENCHIDO PELO SOLICITANTE DE VISTO DE TRABALHO

Nome do Organismo contratante: _____

Estatal: Mista: Privada: ONG:

Endereço completo em Angola: _____

Função a exercer: _____

Data do início do contrato: _____ / _____ / _____ Data do fim do contrato: _____ / _____ / _____

SER PREENCHIDO PELO SOLICITANTE DE VISTO DE PRIVILEGIADO

Nome da Empresa Investidora: _____

Condição do Cidadão Estrangeiro: Investidor: Representante ou Procurador

Endereço completo em Angola: _____

ASSINATURA DO BENEFICIÁRIO:

Assinatura Legível

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

- | | | | | |
|--|-----|--------------------------|-----|--------------------------|
| - Já realizou viagens para Angola: | SIM | <input type="checkbox"/> | NÃO | <input type="checkbox"/> |
| - Já obteve Cartão de Residência: | SIM | <input type="checkbox"/> | NÃO | <input type="checkbox"/> |
| - Já obteve Visto de Trabalho: | SIM | <input type="checkbox"/> | NÃO | <input type="checkbox"/> |
| - Já lhe foi recusada a entrada em Angola: | SIM | <input type="checkbox"/> | NÃO | <input type="checkbox"/> |
| - Já foi expulso de Angola: | SIM | <input type="checkbox"/> | NÃO | <input type="checkbox"/> |

A PREENCHER PELO SME:

Parecer do Registo e Cadastro / DDRA:

O Responsável:

Data: ____ / ____ / ____

DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA PARA O PEDIDO DO VISTO

PRIVILEGIADO	TRABALHO
<ol style="list-style-type: none">Carta do Investidor dirigida a Missão Diplomática e Consular de Angola ou ao S.M.E., a solicitar o visto privilegiado;Formulário, ficha e capa, devidamente preenchidos, com letra de imprensa ou dactilografados com tinta preta e assinados pelo requerente ou beneficiário;Certificado de Registo Criminal emitido pelas autoridades do país de residência habitual ou de origem, traduzido em português e devidamente reconhecido;Atestado médico, do país de origem traduzido em Português e devidamente reconhecido;Três fotografias do tipo passe, coloridas e actualizadas;Fotocópia do passaporte, das páginas principais e das que contém informações de movimento migratório;Declaração em que se compromete a respeitar as leis angolanas;Cópia do certificado do registo do investimento privado (ANIP);Comprovativo da licença de importação de capitais, para o investimento requerido, passado pela entidade bancária;Procuração válida em favor da pessoa que representa o investidor em Angola, se for o caso;Comprovativo do pagamento do acto migratório solicitado.	<ol style="list-style-type: none">Carta da entidade contrate dirigida a Missão Diplomática e Consular de Angola ou ao S.M.E.;Formulário, ficha e capa, devidamente preenchidos, com letra de imprensa ou dactilografados com tinta preta e assinados pelo requerente ou beneficiário;Declaração em que se compromete a respeitar as leis angolanas;Contrato de trabalho ou contrato-promessa de trabalho;Certificado de Habilitações Literárias e Profissionais, traduzido em Português e devidamente autenticado;Curriculum Vitae traduzido em Português e devidamente autenticado;Certificado de Registo Criminal emitido pelas autoridades do país de residência habitual ou de origem, traduzido em português e devidamente reconhecido;Atestado médico, do país de origem traduzido em Português e devidamente autenticado;Parecer do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, para os casos de Instituições ou Empresas Públicas ou de Órgão de tutela da actividade para os casos de Instituições e Empresas Privadas;Três fotografias do tipo passe, coloridas e actualizadas;Fotocópia do passaporte, das páginas principais e das que contém informações de movimento migratório;Fotocópia do Diário da República, que publica a constituição da Empresa;Fotocópia do Alvará da actividade económica autorizada;Comprovativo actualizado do pagamento das obrigações fiscais.

ANEXO C

Pedido de Autorização de Residência

