



## Nova Lei Geral do Trabalho

No passado dia 15 de Junho de 2015 foi publicada em Diário da República a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, a nova Lei Geral do Trabalho (“**nova LGT**”).

A nova LGT revoga na sua totalidade a sua antecessora, a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, introduzindo várias alterações significativas que se traduzem sobretudo na flexibilização do mercado de trabalho Angolano em paralelo com uma maior responsabilização do trabalhador na relação jurídico-laboral.

No sentido da flexibilização, destacam-se, dentre as principais alterações, as novas regras aplicáveis aos contratos de trabalho por tempo determinado. **A nova LGT eliminou o elenco taxativo de motivos justificativos para a celebração de contratos de trabalho por tempo determinado, podendo os mesmos ser agora celebrados “por livre acordo das partes, tendo por pressuposto a natureza da actividade, a dimensão e a capacidade económica da empresa e as funções para as quais é contratado”.** Neste âmbito, **de relevo é também a alteração à duração máxima dos contratos de trabalho por tempo determinado os quais poderão agora ser sucessivamente renovados até ao limite máximo de cinco (5) anos ou de 10 (dez) anos** quando a entidade empregadora seja uma média, pequena ou microempresa.

---

De relevo é também a alteração à duração máxima dos contratos de trabalho por tempo determinado os quais poderão agora ser sucessivamente renovados até ao limite máximo de cinco (5) anos ou de 10 (dez) anos

---

**Foram ainda operadas modificações significativas ao nível do exercício do poder disciplinar pelo empregador sendo de destacar, pela sua importância, a alteração do elenco taxativo de medidas disciplinares** que passou a ser o seguinte: (i) admoestação verbal; (ii) admoestação registada; (iii) redução temporária do salário; e (iv) despedimento disciplinar. Ainda no âmbito do exercício do poder disciplinar merecem referência duas novas faculdades atribuídas ao empregador. A primeira é a possibilidade de instauração de inquérito prévio ao procedimento disciplinar, de duração não superior a oito (8) dias quando a infracção ou o seu autor forem incertos. A segunda é a faculdade agora concedida ao empregador de, na impossibilidade de contactar o trabalhador para entrevista em processo disciplinar “*por razões ligadas à prática da infracção*” poder, no prazo de 10 (dez) dias úteis, aplicar de imediato a medida disciplinar.

No tocante ao despedimento colectivo, requer-se agora que o mesmo abranja mais de 20 (vinte) trabalhadores, de modo a qualificar-se como tal, tendo o procedimento sofrido alterações relevantes.

Note-se que a nova LGT foi mais longe que a sua antecessora no que toca aos regulamentos internos, estatuidando agora que os empregadores “devem” aprovar este(s) documento(s), “com vista à organização do trabalho e disciplina laboral”.

No que respeita ao tempo de trabalho, os direitos dos trabalhadores relativos ao intervalo de descanso diário e a faltas por motivo de casamento ou morte de familiares sofreram reduções temporais. Note-se também que foram introduzidas alterações ao elenco de horários de trabalho especiais, prevendo-se agora nesse elenco o horário de trabalho do trabalhador estudante. **As remunerações adicionais devidas pela prestação de trabalho ao abrigo dos regimes especiais por turnos e de disponibilidade sofreram alterações, passando a depender da dimensão da empresa.** Ainda relativamente ao tempo de trabalho destacamos as significativas alterações operadas à regulamentação do trabalho nocturno e do trabalho extraordinário. A remuneração do trabalho nocturno e extraordinário depende agora da dimensão da empresa. Por outro lado, prevê-se que o período normal de trabalho do trabalhador nocturno possa atingir o máximo de 10 (dez) horas diárias.

No que diz respeito às indemnizações e compensações em virtude da cessação do contrato de trabalho, **a nova LGT reduziu significativamente os montantes devidos aos trabalhadores, os quais passam a variar, uma vez mais, em função da dimensão da empresa**, considerando o regime previsto na Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas, aprovada pela Lei n.º 30/11, de 13 de Setembro.

É ainda de destacar a previsão de **novos mecanismos extrajudiciais de resolução dos conflitos individuais e colectivos de trabalho, a mediação e a arbitragem, que se juntam à conciliação, os quais precederão obrigatoriamente a resolução judicial dos litígios laborais.**

O presente diploma entrará em vigor 90 (noventa) dias após a data da sua publicação, devendo ser regulamentado pelo Executivo no prazo de seis (6) meses após a respectiva data de entrada em vigor.

O presente documento não pretende esgotar todas as alterações operadas pela nova LGT, destinando-se apenas a destacar as mais relevantes sem qualquer pretensão de exaustividade.

---

No que diz respeito às indemnizações e compensações em virtude da cessação do contrato de trabalho, a nova LGT reduziu significativamente os montantes devidos aos trabalhadores, os quais passam a variar, uma vez mais, em função da dimensão da empresa

---

Angola Legal Circle

ANGOLA  
LEGAL  
CIRCLE  
ADVOGADOS

Edifício Escom, Av. Marechal Brós Tito,  
n.º 35/37 Piso 11.º, fracção C  
Luanda – Angola  
Tel.: +244 222 441 935 / 926 877 476  
Fax: +244 222 449 620  
geral@angolalegalcircle.com  
www.angolalegalcircle.com



MEMBER OF  
MLGTS LEGAL CIRCLE  
INTERNATIONAL TIES WITH THE PORTUGUESE-SPEAKING WORLD

Angola | Macau | Mozambique | Portugal

IN ASSOCIATION WITH

MORAIS LEITÃO  
GALVÃO TELES  
SOARES DA SILVA

Member  
**LexMundi**  
World Ready