



LEGAL ALERT

ACTIVIDADE PROFISSIONAL DO TRABALHADOR ESTRANGEIRO NÃO RESIDENTE *DECRETO PRESIDENCIAL N.º 43/17*

No passado dia 6 de Março, foi publicado o Decreto Presidencial n.º 43/17 (doravante “**Decreto**”), em Diário da República, I Série, n.º 36, que regula o Exercício da Actividade Profissional do Trabalhador Estrangeiro Não Residente. O presente **Decreto** entrou em vigor na própria data da publicação.

Este novo **Decreto** revoga os Decretos n.º 5/95, de 7 de Abril, e n.º 6/01, de 19 de Janeiro, introduzindo várias alterações significativas ao regime dos Trabalhadores Estrangeiros não Residentes. Continuam a aplicar-se supletivamente as disposições da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (doravante “**LGT**”).

Importa, desde logo, frisar que o conceito de Trabalhador Estrangeiro não Residente se mantém inalterado.

Quanto ao conceito de densidade na contratação de mão-de-obra estrangeira, continuam a prever-se os limites de contratação de, pelo menos, 70% de “força de trabalho nacional” (trabalhadores angolanos e trabalhadores estrangeiros residentes) e de até 30% de Trabalhadores Estrangeiros Não Residentes, independentemente da dimensão da empresa (passando a incluir-se, assim, as empresas com menos de cinco trabalhadores, antes excepcionadas). Porém, ao contrário do que sucedia anteriormente, no actual Decreto não se prevêem excepções aos referidos limites, pelo que o número de Trabalhadores Estrangeiros Não Residentes parece não poder ultrapassar a quota referida (30%).

No que respeita à duração dos contratos, eliminou-se o anterior limite mínimo, pelo que passa, assim, a ser possível a celebração destes contratos por período inferior a 3 meses. Julgamos ter sido eliminada a possibilidade de o Trabalhador Estrangeiro Não Residente ser novamente contratado (após ter atingido o limite máximo de 36 meses) para exercer a sua actividade em Angola em circunstâncias excepcionais e quando observados os requisitos exigidos para a contratação destes trabalhadores como se de uma primeira contratação se tratasse, conforme decorria da legislação anterior, já que a previsão legal do regime de excepção foi, agora, revogada.

Relativamente ao registo, foram também introduzidas algumas modificações, destacando-se as que se prendem com os documentos a juntar ao requerimento de registo, com o alargamento do prazo para sua apresentação (até 30 dias após a data de início da actividade profissional) e a alteração da forma de cálculo da taxa devida pelo registo.

Acresce a estas a alteração respeitante ao enquadramento do Trabalhador Estrangeiro Não Residente, ao qual, em virtude do princípio de igualdade de tratamento, passa a



aplicar-se o qualificador ocupacional, nos mesmos termos que os trabalhadores nacionais.

Ainda quanto a este princípio, prevê-se que, em caso de despedimento de Trabalhador Estrangeiro Não Residente, a empresa esteja obrigada a liquidar todas as prestações vencidas e vincendas que sejam devidas; a manter as condições de alojamento, quando previstas no contrato de trabalho, até efectuar a comunicação do cancelamento do registo ao Serviço de Migração e Estrangeiros; e a diligenciar a disponibilização de bilhete de regresso desse trabalhador ao País de origem.

Passou a prever-se expressamente que, aquando da cessação do contrato de trabalho (incluindo os casos em que, por qualquer motivo, se antecipe o seu termo), a empresa deva informar, por escrito, o cancelamento do registo do respectivo contrato não apenas ao Centro de Emprego da sua área de localização, mas agora também ao Serviço de Migração e Estrangeiros.

Por último, revestem especial importância as alterações em matéria de contravenções – que afectam o método de apuramento dos valores das multas e as respectivas infracções – , pois, em relação a cada Trabalhador Estrangeiro Não Residente afectado pela infracção, os referidos valores poderão ser de *a.* 7 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, quando recair sobre a violação dos requisitos de densidade para a contratação desses trabalhadores; e *b.* de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, quando recair sobre a violação *b.1.* da obrigação de envio, para efeitos de registo, do contrato; *b.2.* das obrigações específicas relativas à remuneração; e *b.3.* do princípio da igualdade de tratamento.

Entre as alterações que terão um impacto mais imediato nas empresas devem-se salientar as seguintes: *i)* a remuneração terá de ser paga em Kwanzas; *ii)* os complementos e demais prestações pagas, directamente ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, não deve ser superior a 50% sobre o salário-base; e *iii)* o Banco Nacional de Angola definirá os montantes das transferências de valores decorrentes destes contratos de trabalho.