

**GUIA PRÁTICO
LEI GERAL
DO TRABALHO
EM ANGOLA**

GUIA PRÁTICO LEI GERAL DO TRABALHO EM ANGOLA

Contactos:

UNTA-CS

Avenida Rainha Ginga nº 23
C. Postal nº 28
untadis@netangola.com



CGSILA

Rua 9 casa nº 32 esquerdo
Bairro Cassenda,
Município da Maianga
C. Postal nº 10603
cgsila@yahoo.com.br



FSA-CS

Bairro dos CTT junto ao ITEL nº 5031
Município do Rangel
C. postal nº 22199
fsacs2004@hotmail.com



Ficha Técnica

Título: Guia prático –
Lei geral do trabalho em Angola
Elaboração: Dr. Domingos Comprido Magalhães
Design: Iris Buchholz
Impressão e acabamento: offset Lda.
Tiragem: 3.000 Exemplares

Endereço

Friedrich-Ebert-Stiftung
(Fundação Friedrich Ebert, FES)
Alameda do Príncipe Real 45-47
Luanda, Angola
T +244 222 448 751
F +244 222 445 973
info@fes-angola.org
www.fes-angola.org

Índice

Prefacio da Friedrich-Ebert-Stiftung	06
Prefacio.....	08
01. CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO – LABORAL	11
02. DURAÇÃO DO CONTRATOS DE TRABALHO.....	13
03. PERÍODO EXPERIMENTAL	15
04. DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHO	16
04.1. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO (artigo 96º da LGT)	16
04.2. TRABALHO NOCTURNO (artigo 98º da LGT).....	16
04.3. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO OU SUPLEMENTAR <i>(artigo 101º a 106º LGT)</i>	16
04.4. TRABALHO POR TURNOS (artigo 112º da LGT)	17
05. GRATIFICAÇÕES ANUAIS OBRIGATÓRIAS (artigo 165º da LGT) ...	18
05.1. TRABALHOS DE MENORES (artigo 281º da LGT)	19
05.2. REMUNERAÇÃO DEVIDA A TRABALHADORES MENORES <i>(artigo 286º da LGT)</i>	20
05.3. DURAÇÃO DO TRABALHO DE MENORES <i>(artigo 287º da LGT)</i>	20
05.4. PROTECÇÃO ESPECIAL DOS TRABALHADORES MENORES CONTRA O DESPEDIMENTO <i>(artigo 288º da LGT)</i>	21

06. REGIME DE FALTAS	22
07. DEVERES DO TRABALHADOR	24
08. DEVERES DO EMPREGADOR	25
09. DIREITOS DA TRABALHADORA GRÁVIDA	29
10. DIREITOS DO TRABALHADOR DESLOCADO	30
11. FORMAS DE EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO – LABORAL <i>(artigo 211º da LGT)</i>	32
11.1. CAUSAS OBJECTIVAS	32
11.2. DECISÃO VOLUNTÁRIA DAS PARTES	33
11.3. DECISÃO UNILATERAL DE QUALQUER UMA DAS PARTES	33
11.3.1. POR INICIATIVA DO EMPREGADOR	33
11.3.2. POR INICIATIVA DO TRABALHADOR	34
11.4. ABANDONO DO TRABALHO (artigo 254º da LGT)	35
12. PROCEDIMENTO DISCIPLINAR (artigo 50º da LGT e seguintes) ..	36
12.1. CONVOCATÓRIA	36
12.2. ENTREVISTA	37
12.3. APLICAÇÃO DA MEDIDA DISCIPLINAR	37
12.4. EXECUÇÃO DA MEDIDA DISCIPLINAR	38
12.5. RECLAMAÇÃO E RECURSO (artigo 58º da LGT)	38
12.6. PRINCÍPIOS DO DIREITO DISCIPLINAR	39

13. CÁLCULO DAS COMPENSAÇÕES E INDEMNIZAÇÕES DEVIDAS AO TRABALHADOR PELO EMPREGADOR	43
13.1. COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DO CONTRATO POR MOTIVOS RELATIVOS AO EMPREGADOR <i>(artigo 261º da LGT)</i>	43
13.2. COMPENSAÇÃO POR REFORMA <i>(artigo 262º da LGT)</i>	44
13.3. INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO DECLARADO IMPROCEDENTE PELO TRIBUNAL <i>(artigo 265º da LGT)</i>	44
13.4. INDEMNIZAÇÃO EM CASO DE FALÊNCIA, INSOLVÊNCIA OU EXTINÇÃO DO EMPREGADOR <i>(artigo 264º DA LGT)</i>	47
13.5. INDEMNIZAÇÃO DO TRABALHADOR COM PROTECÇÃO ESPECIAL (artigo 266º da LGT)	47
13.6. PAGAMENTO POR FALTA DE PRÉ-AVISO EM CASO DE DESPEDIMENTO (artigo 244º, nº5, da LGT)	48
14. LEGISLAÇÃO FUNDAMENTAL DO DIREITO DO TRABALHO ANGOLANO	48

Hoje, Angola e os seus trabalhadores vivem num processo do novo desenvolvimento económico. O país conhece um progresso nos vários níveis. Felizmente, os trabalhadores são o potencial mais importante da Angola.

Por isso, os trabalhadores precisam informações, formações e também advogados credíveis: os sindicatos. Eles têm o papel de defender os direitos dos trabalhadores e ao mesmo tempo garantir o diálogo social, uma discussão permanente sobre a distribuição da riqueza e da melhoria do sistema social.

Com diferentes actividades, conferencias, workshops e estudos os sindicatos angolanos apoiam ao desenvolvimento social. Os seus contactos a nível regional e internacional ajudam a compreensão das realidades nos outros países. A globalização requer mais cooperação e mais parcerias para encontrar as respostas adequadas das novas situações.

A Fundação Friedrich-Ebert apoia em todo mundo – através de um projecto global, regional e dos projectos nacionais – a justiça social e a democracia. Para atender estes objectivos, a parceria com os sindicatos é indispensável.

Estamos felizes sobre a iniciativa dos sindicatos angolanos em elaborar esta breve brochura. Estamos convictos que a leitura vai promover mais esclarecimento sobre as leis do trabalho. O texto está escrito de uma maneira mais fácil de compreender. Pode ser um primeiro consultório nas questões laborais e pode ao mesmo tempo ser útil na educação dos trabalhadores.

Esperamos que este texto e todas as outras actividades dos sindicatos vêm também apoiar o diálogo social eficiente e frutuoso em Angola.

Oliver Dalichau,
Friedrich-Ebert-Stiftung Angola

O conhecimento do direito do trabalho constitui, hoje, uma necessidade premente, quer para os trabalhadores, quer para os empregadores.

Cada vez mais os trabalhadores querem estar informados dos seus direitos para que os possam exercer eficazmente e, por outro lado, os empregadores necessitam de um apoio constante no âmbito do direito do trabalho.

Os conflitos que advêm da aplicação ou interpretação de normas que regulam certas matérias tais como, férias, faltas, processos disciplinares, contratos de trabalho a termo, são enormes e contribuem para que todos adoptem comportamentos correctos.

A experiência revela-nos que a grande maioria das pessoas que, nos Departamentos de Recursos Humanos de empresas, lida com matéria jurídico-laboral não tem formação jurídica.

Com efeito, a aplicação das normas torna-se, ainda, mais complexa e não raras vezes por desconhecimento da lei, podem-se cometer erros gravíssimos.

A elaboração destes sumários é um contributo da *Friedrich-Ebert-Stiftung Angola* (www.fes-angola.org) para que se amenizem os conflitos supra referenciados e que todos adoptem comportamentos correctos.

UNTA-CS Confederação Sindical

CGSILA Central Geral dos Sindicatos
Independentes e Livres de Angola

FSA-CS Força Sindical Angolana – Central Sindical

1. CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO – LABORAL

A relação jurídico-laboral constitui-se com a celebração do contrato de trabalho, que torna mutuamente exigíveis os direitos e deveres para o trabalhador e o empregador.

Contrato de Trabalho: *“é aquele pelo qual o um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração”*, conforme a alínea c) do anexo a que se refere o artigo 320º da LGT.

Conteúdo mínimo do contrato de trabalho (*artigo 13º, nº3, da LGT*):

- a. Identificação dos contraentes (trabalhador e empregador);
- b. Classificação profissional e Categoria ocupacional do trabalhador;
- c. Local do trabalho;
- d. Horário de trabalho;
- e. Salário e subsídios;
- f. Data de início da prestação do trabalho,
- g. Lugar e data da celebração do contrato;
- h. Assinatura do contrato.

O trabalhador tem sempre o direito de exigir a redução do contrato a escrito (*artigo 13º, nº1, da LGT*).

Questionário

1. Por que normas se rege o contrato de trabalho?
 - Lei Geral do Trabalho (LGT), Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro;
 - Lei sobre o Direito de Negociação Colectiva (*Lei n.º 20-A/92, de 14 de Agosto*);
 - Regulamento interno da empresa, aprovado pela Inspecção Geral do Trabalho (*artigos 64º e 66º da LGT*);
 - Convenção Colectiva de trabalho;
 - Pelas próprias cláusulas do Contrato de Trabalho.
2. Em que situações se considera haver contrato de trabalho, mesmo sem ter havido um acordo expresso (escrito) entre as partes?
 - Que o trabalhador esteja inserido na estrutura organizativa do empregador;
 - Que o trabalhador desempenhe a sua actividade sob as ordens, direcção e fiscalização do empregador;
 - Que dele receba, por essa prestação, uma retribuição.
3. Que implicações tem o trespasse (transmissão da empresa ou de estabelecimento comercial) nos contratos de trabalho?
 - O trespasse da empresa ou de estabelecimento comercial implica sempre a transmissão dos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, ou seja, o novo adquirente da empresa ou do estabelecimento

comercial fica, perante estes na posição de empregador, com os mesmos direitos e obrigações do anterior titular da empresa ou do estabelecimento, artigos 71º e 72º da LGT.

2. DURAÇÃO DO CONTRATOS DE TRABALHO

Regra geral: o contrato de trabalho é celebrado por tempo indeterminado (*artigo 14º, nº1, da LGT*);

Excepção: contrato por tempo determinado e é obrigatoriamente reduzido a escrito. O nº1 do artigo 15º da LGT tipifica taxativamente as situações que legitimam o recurso à celebração do contrato de trabalho por tempo determinado:

- a) substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- b) acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) realização de tarefas ocasionais e pontuais que não entram no quadro de actividade corrente da empresa;
- d) actividades sazonais;
- e) quando a actividade a desenvolver pelo trabalhador é temporariamente limitada e que não justifica o alargamento do quadro do pessoal permanente da empresa;
- f) execução de trabalhos urgentes necessários para evitar acidentes;

- g) lançamento de actividades novas de duração incerta, reestruturação ou ampliação das actividades de uma empresa ou centro de trabalho;
- h) emprego de diminuídos físicos, idosos, candidatos ao primeiro emprego e desempregados há mais de um ano ou elementos de outros grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção ou reinserção activa;
- i) execução de tarefas bem determinadas, periódicas na actividade da empresa, mas de carácter descontínuo;
- j) execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil e obras públicas, montagens e reparações industriais e outros trabalhos de idêntica natureza e temporalidade;
- k) aprendizagem e formação profissional prática.

Prazos máximos para celebração do contrato por tempo determinado (*artigo 16º da LGT*):

- a. Seis meses, nas situações a que se referem as alíneas d) e f) supra referidas;
- b. Um ano, nas situações referidas nas alíneas b), c) e e);
- c. Três anos, nas situações referidas nas alíneas a), g), h), j) e k).

A duração do contrato de trabalho nas situações a que se referem as alíneas a), h) e j) pode ser prolongada para além de três anos, mediante autorização da Inspecção-Geral do Trabalho (*artigo 16º, nº2, da LGT*).

A continuação do trabalhador ao serviço após o decurso daqueles prazos máximos converte o contrato por tempo determinado em contrato por tempo indeterminado (*artigo 18 da LGT*).

3. PERÍODO EXPERIMENTAL

É o período de experiência, dentro qual qualquer uma das partes pode livremente rescindir o contrato, caso não se adapte às condições de trabalho ou à pessoa da contraparte, sem aviso prévio, sem justa causa e sem ter de pagar indemnização (*artigo 19º, nºs 4 e 5, da LGT*).

Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental é (*artigo 19º, nºs 1 e 2, da LGT*):

- a. **60 dias:** regra geral;
- b. **120 dias:** para trabalhadores altamente qualificados;
- c. **180 dias:** para cargos de direcção com formação superior (tem de ser reduzido a escrito).

Nos contratos por tempo determinado, só há período experimental se for estipulado contratualmente (*artigo 19º nº3*):

- a. **15 dias:** Trabalhadores não qualificados
- b. **30 dias:** Trabalhadores qualificado

4. DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHO

4.1. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO (*artigo 96º da LGT*)

- a. **44 horas** semanais, pode ser alargado até 54 horas (*artigo 96º, nº2, da LGT*);
- b. **8 horas** diárias, pode ser alargado até 9 ou 10 horas (*artigo 96º, nº3, da LGT*)

4.2. TRABALHO NOCTURNO (*artigo 98º da LGT*)

- a. Período normal de trabalho nocturno é de 8 horas diárias;
- b. Confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional de 25% do salário que corresponderia àquele trabalho se fosse prestado durante o dia;
- c. É obrigatório realizar exames médicos antes de prestar serviço e anualmente.

4.3. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO OU SUPLEMENTAR (*artigo 101º a 106º LGT*)

É todo aquele trabalho, que é prestado fora do horário de trabalho normal.

Também constitui trabalho extraordinário aquele prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado, excepto para os trabalhadores que labutam em turnos rotativos. Para os trabalhadores isentos do horário de trabalho há trabalho suplementar

quando labutam em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriados, excepto em instituições ou empresas em que é dispensada a suspensão de trabalho em dia de feriado como por exemplo hotel e restaurante.

- a. Prestado fora do horário normal de trabalho quando necessidades imperiosas da produção ou dos serviços o exigirem;
- b. Limites: **2 horas** por dia normal de trabalho, **40 horas** por mês de trabalho e **200 horas** anuais;
- c. Confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional de 50% do valor da hora de trabalho normal até ao limite de 30 horas por mês e de 75% para além deste limite;
- d. O empregador é obrigado a registar em livros próprios as horas extraordinárias;
- e. O trabalhador não pode prestar trabalho extraordinário por sua livre iniciativa.

4.4. TRABALHO POR TURNOS (*artigo 112º da LGT*)

- a. Sempre que o período de funcionamento da empresa exceda o período normal de trabalho;
- b. Os turnos podem ser fixos ou rotativos, e a duração de cada turno não pode ser superior ao limite máximo de oito (8) horas, há intervalos de 30 minutos para descanso ou refeição;

- c. O trabalho prestado em turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional de 20% do salário base, o qual inclui um adicional por trabalho nocturno (*artigo 114º, nº2*).

Questionário

Em que consiste e em que modalidade pode revestir a isenção de horário?

- A isenção de horário de trabalho consiste na não sujeição do trabalhador a uma prévia determinação dos momentos de entrada e saída no local de trabalho

Que trabalhadores podem ser isentos do horário de trabalho?

- Podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, de direcção, de fiscalização ou de acessória aos titulares destes cargos (*artigo 107 da LGT*).

5. GRATIFICAÇÕES ANUAIS OBRIGATÓRIAS (*artigo 165º da LGT*)

Além do salário mensal, todos os trabalhadores têm direito à seguinte gratificações anuais:

- a. **50%** do salário base mensal correspondente ao salário do período de férias, é pago antes do início do gozo das férias;

- b. **50%** do salário base mensal correspondente ao mês de Dezembro a título de subsídio de Natal, é pago em Novembro

Férias (*artigo 137º da LGT*):

- a. As férias têm a duração de 22 dias úteis;
- b. São marcadas em função do plano de férias previamente acordado com o empregador;
- c. Nos contratos de trabalho com duração inferiores a 1 ano, os trabalhadores têm direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho.

5.1. TRABALHOS DE MENORES (*artigo 281º da LGT*)

- a. O contrato de celebrado com o menor só é valido se houver autorização expressa do pai, tutor, representante legal ou instituição que tenha o menor a seu cargo ou, na sua falta, a Inspeção – Geral do Trabalho (*artigo 11º da LGT*);
- b. Ao menor devem ser asseguradas todas as condições de trabalho adequadas a sua idade, não podendo correr riscos para a segurança, saúde e educação, entretanto, o empregador deve evitar que o menor preste trabalhos que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico e intelectual (*artigos 283º e 284º da LGT*);

- c. O empregador deve possibilitar ao menor condições de aprendizagem e de formação;
- d. É vedado aos menores trabalharem em teatros, cinemas, boites, cabarés, dacing, bem como, trabalho de vendedor e propagandista de produtos farmacêuticos (*artigo 284º da LGT*);

5.2. REMUNERAÇÃO DEVIDA A TRABALHADORES MENORES (*artigo 286º da LGT*)

O salário do menor é determinado por referência ao salário do trabalhador adulto da profissão em que esteja a trabalhar, ou ao salário mínimo nacional, no caso de exercer funções não qualificadas, e não pode, salvo nas situações referidas no artigo 36 da LGT, ser inferior:

- 14 anos de idade – 50%;
- 15 anos de idade – 60%;
- 16 e 17 anos de idade – 80%.

5.3. DURAÇÃO DO TRABALHO DE MENORES (*artigo 287º da LGT*)

- a. 6 horas diárias e 34 horas semanais, para menores de 16 anos de idade;
- b. 7 horas diárias e 39 horas semanais, para menores entre os 16 e os dezoito anos de idade.

O menor pode prestar trabalhos extraordinários?

Não, mas pode excepcionalmente ser autorizado pela Inspeção – Geral do Trabalho, se o menor tiver 16 anos e o trabalho for justificado com eminência de graves prejuízos, como por exemplo, a prevenção de ou reparação de consequências de quaisquer acidentes, calamidades naturais ou outras situações de força maior (alíneas a) e b) do n 2 do artigo 102 da LGT), bem como, montagem, manutenção ou reparação de equipamentos e instalações cuja inactividade ou paralisação ocasione prejuízos sérios a empresa ou cause graves transtornos à comunidade. E trabalho prestado nestas condições não pode exceder 2 horas diárias e 60 horas anuais. Os menores de 16 anos de idade não devem prestar trabalho entre as 20 horas dum dia e as 7 horas do dia seguinte e não devem ser incluídos em turnos rotativos.

5.4. PROTECÇÃO ESPECIAL DOS TRABALHADORES MENORES CONTRA O DESPEDIMENTO (*artigo 288º da LGT*)

O despedimento de trabalhadores menores está sujeito à autorização da Inspeção – Geral do Trabalho.

6. REGIME DE FALTAS

As faltas podem ser *justificadas* e *injustificadas* (artigo 150º da LGT).

Constituem motivos para justificação de faltas:	Dias de ausência
Casamento do trabalhador (alínea a) do artigo 152º da LGT)	10 dias
Nascimento do filho (alínea b) do artigo 152º da LGT)	1 dia
Falecimento do cônjuge ou de pessoa que, comprovadamente, viva com o trabalhador em união de facto, ou falecimento de pais e de filhos (alínea a) do nº1 do artigo 153º da LGT)	8 dias úteis
Falecimento de avós, sogros, irmãos, netos, genros e noras do trabalhador (alínea b) do nº1 do artigo 153º da LGT)	4 dias úteis
Falecimento de tios e de qualquer pessoa que, comprovadamente viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador (alínea c) do nº1 do artigo 153º da LGT)	2 dias úteis
Se a ausência ao trabalhador é para prestar assistência aos membros do agregado familiar do trabalhador, nomeadamente, cônjuge, pais, avós, filhos maiores de 10 anos e afins dos mesmos graus da linha recta (alínea a) do nº2 do artigo 156º da LGT)	3 dias úteis por mês (max: 12 dias úteis por ano)

Tratando-se de doença ou acidente de filho, adoptado ou enteado menor de 10 anos (alínea b) do nº2 do artigo 156º da LGT)	24 dias úteis por ano
Provas de frequência (artigo 155º, nº1, alínea a), da LGT)	1 dia para cada prova
Provas finais escritas e oral (artigo 155º, nº1, alínea b), da LGT)	2 dias para cada prova
Faltas por actividade sindical (artigo 158º da LGT)	4 dias por mês, tratando-se de membro da Direcção ou Órgão Executivo do sindicato;
	4 ou 5 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 respectivo sindicato no primeiro caso ou existam até 200 ou mais trabalhadores no segundo.

7. DEVERES DO TRABALHADOR

Dever principal: a prestação do trabalho.

Deveres acessórios ou deveres de conduta: dever de obediência, dever de diligência, dever de assiduidade e dever de lealdade.

Questionário

Pode o empregador impor ao trabalhador exercício de funções diferentes daquelas para a que foi contratado?

- Pode, desde que o interesse da empresa o exija e que essa situação seja temporária e não implique modificação substancial da posição do trabalhador. A alteração das funções do trabalhador deve ser fundamentada e conter indicação da sua duração previsível;
- O exercício de funções diferentes daquelas a que se comprometeu no contrato de trabalho, sem que existam causas justificantes, constitui despedimento indirecto previsto nas alíneas e) e g) do nº1 conjugado com o nº3, ambos do artigo 251º da LGT. Nestas situações o trabalhador pode recusar-se a exercer funções diversas daquelas para a que foi contratado sempre que o exercício de tais funções implique modificação substancial da sua posição. (é o que pode acontecer por exemplo, quando um trabalhador formado em contabilidade, ainda que temporariamente, lhe é

exigido que trabalhe como recepcionista ou que trabalhe como repórter, ou quando o superior hierárquico é submetido à fiscalização e controlo do seu subordinado.

O referido despedimento indirecto só é válido se for invocado por escrito e com indicação suficiente dos factos que o fundamentam, dentro do prazo de 15 dias contados a partir da ocorrência dos mesmos factos. O despedimento indirecto confere ao trabalhador o direito a uma indemnização determinada nos termos do artigo 265º da LGT (ver o ponto 12.3).

8. DEVERES DO EMPREGADOR

São, entre outras, as obrigações do Empregador plasmadas nos artigos 43º e 85º da LGT:

- a. Criar as condições técnicas, materiais e organizativas necessárias à prestação do trabalho;
- b. Inscrever os trabalhadores no INSS;
- c. Criar o “Qualificador de Carreiras” e submetê-lo à aprovação do MAPESS;
- d. Tratar com respeito e dignidade o trabalhador como seu colaborador e contribuir para elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social;
- e. Pagar pontualmente ao trabalhador os salários justo e adequado ao trabalho realizado, praticando regimes

salariais que atendam à complexidade do posto de trabalho, ao nível da qualificação, conhecimento e capacidade do trabalhador, à forma como se insere na organização do trabalho e aos resultados no trabalho desenvolvido;

- f. Criar medidas adequadas de higiene e segurança no trabalho, proteger o trabalhador em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais e cumprir rigorosamente as normas legais exaradas pelas entidades competentes sobre higiene e segurança e medicina no trabalho e instruir constantemente os trabalhadores sobre o cumprimento das normas e regras de higiene e segurança no trabalho;
- g. Proporcionar aos trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento técnico – profissional, promoção humana e social, elaborando planos de formação profissional e adaptando as medidas necessárias à sua execução;
- h. Criar o plano de férias para os trabalhadores;
- i. Estabelecer o horário de trabalho e afixá-lo nas áreas da empresa, depois de aprovado pelo MAPESS;
- j. Celebrar contratos de seguro de acidentes de trabalhos e doenças profissionais para os trabalhadores;
- k. Tomar as medidas úteis necessárias que sejam adaptadas às condições da organização da empresa ou centro de trabalho, para que este seja realizado em ambiente e condições que permitam o normal desenvolvimento

físico, mental e social dos trabalhadores e que protejam contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais;

- l. Fornecer ao trabalhador roupas, calçados e equipamentos de protecção individual, quando seja necessário para prevenir os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde;
- m. Contribuir para o aumento do nível de produtividade, proporcionando boas condições de trabalho e organizando-o de forma racional;
- n. Favorecer boas relações de trabalho dentro da empresa, atender na medida do possível aos interesses e preferências dos trabalhadores quando da organização do trabalho e contribuir para a criação e manutenção de condições de paz social;
- o. Recolher e considerar às críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores relativas à organização do trabalho e mantê-los informados das decisões tomadas em todos os assuntos que directamente lhe respeitem ou de que resultar alterações nas condições de prestação do trabalho; e assegurar a consulta dos órgãos de representação dos trabalhadores em todas as matérias em que a lei estabelece a obrigação de serem informados e ouvidos e facilitar, nos termos legais, o exercício de funções sindicais e de representação dos trabalhadores;
- p. Tomar a devida nota das queixas e sugestões apresen-

tadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condições de trabalho e a adoptar as medidas convenientes;

- q. Organizar e dar formação pratica apropriada em matéria de segurança e higiene no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnica e processo de trabalho que usem novas substancias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao trabalho após uma ausência superior à seis meses;
- r. Segurar todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários contra o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- s. Instalar nos centros de trabalho condições e instalações sanitárias apropriadas e fornecimento de água potável, cumprindo o que a este respeito seja estabelecido na regulamentação aplicável;
- t. Assegurar que as substâncias perigosas sejam armazenadas em condições de segurança e que nas instalações do centro de trabalho se não acumule lixo e outros resíduos;
- u. Colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endémicas locais;
- v. Aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem culposamente e de forma indesculpável as regras e instruções sobre a segurança e higiene no trabalho;

9. DIREITOS DA TRABALHADORA GRÁVIDA

A trabalhadora grávida goza de direitos para proteger a sua saúde e a do seu filho, que se consubstanciam na possibilidade de deslocar as consultas pré – natais e sessões de preparação para o parto, dispensa a certos regimes considerados mais pesados, não exercício de actividades que envolvam o risco de exposição a agentes nocivos ou prejudiciais. Estas dispensas não implicam perdas de quaisquer direitos:

- a. Durante o período de gravidez e após o parto a mulher grávida tem direitos especiais (*artigo 272º da LGT*):
(I) não deve desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado ou que exijam posições prejudiciais, sem diminuição do salário, (II) não prestar trabalhos extraordinários nem ser transferida do centro de trabalho, se mostrar favorável para ela em termos geográficos, (III) não ser despedida, excepto se a infracção disciplinar tornar impossível a manutenção da relação jurídico-laboral, (IV) interromper trabalho diário para aleitamento do filho;
- b. As mulheres trabalhadoras não devem prestar trabalhos perigosos, que acarretam riscos efectivos ou potenciais para a função genética, ou trabalharem em locais subterrâneos ou em minas (*artigo 269º da LGT*);
- c. Ter licença de maternidade de três meses, alargada para mais quatro semanas, após o parto, no caso de parto múltiplo (*artigo 273º da LGT*). Poderá haver um

período de complementação da licença de quatro semanas, que não é remunerado, e só pode ser gozado com comunicação prévia ao empregador, indicando a sua duração, e desde que na empresa não exista infantário (*artigo 275º da LGT*);

- d. O período de férias das trabalhadoras com filhos menores de 14 anos a seu cargo é aumentado de um dia de férias para cada filho;
- e. O empregador deve adiantar a trabalhadora o subsídio de maternidade devido pela segurança social;
- f. Para efeitos de antiguidade a licença de maternidade é considerada como tempo de trabalho efectivo;

10. DIREITOS DO TRABALHADOR DESLOCADO

De acordo com o artigo 191 da LGT, quando o trabalhador é contratado para trabalhar em local diverso do da sua residência habitual, a uma distância que obrigue a instalação de nova residência, o empregador é obrigado a garantir:

- a. O transporte do trabalhador e de sua família, se o acompanhar ou se lhe juntar, nas viagens de início e termo da execução do contrato, bem como as viagens correspondente às férias anuais, se gozadas no local de residência habitual;
- b. O alojamento suficiente para o trabalhador e sua família, em condições adequadas e respeitando as

necessárias medidas de higiene e sanitárias e outras que sejam estabelecidas em regulamentação própria;

- c. O vestuário e agasalhos adequados às condições climáticas do local de trabalho, se o trabalhador tiver residência habitual em região com condições diferentes;
- d. Outras condições, designadamente de alimentação, que constem do contrato de trabalho ou que sejam definidas em regulamentação própria.

Essas garantias, a pedido escrito do trabalhador ou mediante autorização da Inspecção-Geral do Trabalho, podem ser substituídas por uma compensação em dinheiro.

Nos casos em que o trabalhador não possa, comprovadamente ou por o afastamento do centro de trabalho em relação a estabelecimentos comerciais ser superior a 10 quilómetros, obter para si, para sua família, um abastecimento regular de géneros alimentares de primeira necessidade, o empregador é obrigado a assegurar esse abastecimento.

Na viagem de ida e de regresso para o local de trabalho, o empregador deve fornecer ao trabalhador e à sua família a alimentação necessária, bem como o alojamento que sejam necessários em virtude da duração da viagem, sempre que o percurso e o meio de transporte sejam determinados pelo empregador. Se o percurso e o meio

forem determinados pelo trabalhador, o empregador não despendará mais do que despenderia se fossem determinados por ele.

11. FORMAS DE EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO – LABORAL *(artigo 211º da LGT)*

Traduz-se na dissolução da relação jurídico-laboral, deixando o contrato de produzir qualquer efeito.

O contrato pode cessar por:

- a. Causas Objectivas alheias à vontade das partes;
- b. Decisão voluntária das duas partes;
- c. Decisão unilateral de qualquer uma das partes, oponível à outra;
- d. Abandono do trabalho.

11.1. CAUSAS OBJECTIVAS

- a. Verificando-se o termo do contrato de trabalho (no caso dos contratos por tempo determinado);
- b. Reforma do trabalhador por velhice, confere ao trabalhador o direito a uma compensação no valor de 25% do salário base à data da reforma por cada ano de serviço, nos termos do artigo 262º da LGT;
- c. Morte, incapacidade total ou permanente do trabalhador;

- d. Morte, incapacidade total ou permanente do empregador, no de pessoa singular, que leve ao encerramento da empresa, por não haver alguém que o suceda;
- e. Falência ou insolvência do empregador.

11.2. DECISÃO VOLUNTÁRIA DAS PARTES

- a. Caducidade do contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) caso uma das partes o denuncie, conforme o artigo 221º da LGT, que remete para os artigos 15º a 18º da LGT;
- b. Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo *(artigo 222º da LGT)*, o que quer dizer que as partes, mediante um acordo reduzido a escrito podem pôr termo à relação jurídico-laboral;

11.3. DECISÃO UNILATERAL DE QUALQUER UMA DAS PARTES

11.3.1. POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

- a. Despedimento individual por justa causa, depende da existência de uma infracção disciplinar grave por parte do trabalhador que torne praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho *(artigo 223º e seguintes da LGT)*;
- b. Despedimento colectivo (que abranja 5 ou mais trabalhadores) ou individual por causas objectivas, assenta

em razões económicas, tecnológicas ou estruturais que impõem a organização, redução ou encerramento da empresa. O empregador deve avisar previamente os trabalhadores, 60 dias antes para os trabalhadores qualificados e 30 dias para não qualificados, seus representantes e o MAPESS, descrevendo discriminadamente os motivos e os postos de trabalho afectados, conforme os artigos 230º, 231º e 232º todos da LGT. O empregador deve compensar os trabalhadores nos termos do artigo 261º da LGT.

11.3.2. POR INICIATIVA DO TRABALHADOR

Quando o empregador viola, culposa e gravemente, os direitos do trabalhador estabelecidos na lei, na convenção colectiva de trabalho ou no contrato pode o trabalhador pôr termo unilateralmente à relação jurídico-laboral (*artigo 251º da LGT*)

Quais os fundamentos?

- a. A falta culposa de pagamento pontual do salário;
- b. Aplicação de qualquer medida disciplinar abusiva, nos termos do artigo 59º da LGT;
- c. A falta de cumprimento, repetido ou grave, das normas de higiene e segurança no trabalho;
- d. Ofensa à integridade física, honra e dignidade do trabalhador ou dos seus familiares directos, praticadas pelo empregador como pelos seus representantes;

- e. Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f. Conduta intencional do empregador ou dos seus representantes, no sentido de levar o trabalhador a fazer cessar o contrato.

A ocorrência de qualquer um dos fundamentos supra referenciados dá lugar ao despedimento indirecto do trabalhador (*artigo 251º, nº3, da LGT*).

O despedimento indirecto só é lícito se for feito por escrito, com indicação suficiente dos factos que o fundamentam e só pode ser feito no prazo de 15 dias contados do conhecimento dos mesmos factos (*artigo 251º, nº4, da LGT*). E confere ao trabalhador o direito a uma indemnização determinada nos termos do artigo 265 da LGT (*artigo 251º, nº5, da LGT*).

11.4. ABANDONO DO TRABALHO (*artigo 254º da LGT*)

Ocorre quando trabalhador se ausenta do local de trabalho com intenção, expressa ou presumível, de extinguir relação laboral, mas sem o declarar directamente. Há intenção presumível quando: (I) o trabalhador tenha manifestado publicamente ou aos colegas a sua intenção de não continuar ao serviço do empregador; (II) celebre novo contrato de trabalho com outro empregador; (III) se mantém ausente por um período de duas semanas consecutivas, sem informar o empregador do motivo da sua ausência. O empregador deve fazer uma comunicação

ao trabalhador, na sua última morada, a declará-lo em situação de abandono do trabalho se no prazo de três dias úteis não provar documentalmente as razões da sua ausência.

O abandono vale como rescisão do contrato sem justa causa e sem aviso prévio e constitui o trabalhador na obrigação de pagar ao empregador a indemnização no valor do salário correspondente ao período de aviso em falta, conforme o nº4 do artigo 254º que remete para o nº3 do artigo 253º, ambos da LGT.

12. PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

(artigo 50º da LGT e seguintes)

A instauração do procedimento disciplinar depende da existência ou suspeita de uma infracção disciplinar cometida pelo trabalhador, e compreende cinco (5) fases:

- a. Convocatória;
- b. Entrevista;
- c. Aplicação da medida disciplinar;
- d. Execução da medida disciplinar;
- e. Reclamação e recurso.

12.1. CONVOCATÓRIA

O procedimento disciplinar começa com a emissão de uma convocatória, para que o trabalhador compareça

na entrevista (*artigo 50º da LGT*), excepto se a medida a aplicar for admoestação simples ou admoestação registada. A convocatória deve conter discriminadamente todos os factos imputados ao trabalhador (não se deve fazer uma acusação genérica, *artigo 50º, nº2, da LGT*), aqueles dos quais ele tem de se defender. Portanto, não deve o trabalhador ser sancionado por factos omissos na convocatória, sob pena de se violar o princípio do contraditório.

12.2. ENTREVISTA

Seguidamente na data marcada realiza-se a entrevista, na qual o empregador expõe as razões por que pretende aplicar uma sanção disciplinar, seguindo-se a argumentação do trabalhador.

Tudo o que for alegado pelo trabalhador na entrevista deve ser reduzido a escrito (*artigo 51º, nº2, da LGT*). Enquanto se desenrola o processo disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, desde que a sua presença no local de trabalho seja susceptível de perturbar o êxito do processo, mas o trabalhador continua a receber os seus salários (*artigo 55º, nº1, da LGT*).

12.3. APLICAÇÃO DA MEDIDA DISCIPLINAR

Após o termo da entrevista, o empregador dispõe de trinta (30) dias para aplicar a medida, mas o poderá fazer antes

de decorrido três (3) dias sobre a data da entrevista (*artigo 52º, nº1, da LGT*).

12.4. EXECUÇÃO DA MEDIDA DISCIPLINAR

A medida aplicada começa a ser executada a partir do momento em que é comunicada por escrito ao trabalhador. A comunicação deve conter não só a medida disciplinar, como também os factos que pesaram contra o trabalhador, suas consequências e o resultado da entrevista (instrução), conforme os artigos 51º, nº1 e 52º, nº2, da LGT.

12.5. RECLAMAÇÃO E RECURSO (*artigo 58º da LGT*)

O trabalhador pode recorrer contra uma medida disciplinar, se entender que não praticou os factos de que é acusado, quando a sanção é excessiva para os factos praticados ou para o grau de culpa, ou é nula ou abusiva. Para o efeito dispõe de trinta (30) dias para recorrer da decisão final da punição (alínea c) do nº1 do (*artigo 63º da LGT*).

Se a sanção for o despedimento imediato, o recurso junto da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial será interposto no prazo de cento e oitenta (180) dias (se pretender ser reintegrado) ou de um (1) ano (se apenas visar indemnização), como se pode facialmente aferir dos artigos 300º, nº2, e 301º, ambos da LGT.

12.6. PRINCÍPIOS DO DIREITO DISCIPLINAR

- a. **Princípio do Contraditório** (*artigos 50º, nº1, e 51º, ambos da LGT*): o empregador deve ouvir as explicações e justificações do trabalhador, bem como os argumentos apresentados pela pessoa que o assiste, sob pena de nulidade do procedimento disciplinar e, consequentemente, da medida aplicada.
- b. **Princípio ne bis in idem** (*artigo 53º, nº2, da LGT*): ao trabalhador não deve ser aplicada mais de uma medida disciplinar por uma mesma infracção disciplinar.
- c. **Princípio da proporcionalidade** (*artigo 53º, nº1, da LGT*): para determinação da medida disciplinar devem ser consideradas e ponderadas as circunstâncias nas quais a infracção foi praticada, o grau de culpa do trabalhador, os seus antecedentes disciplinares, as circunstâncias atenuantes e agravantes da responsabilidade disciplinar.
- d. **Princípio da igualdade** (*artigo 3º, nº1, da LGT*): todos os trabalhadores são iguais perante a lei e gozam dos mesmos direitos e deveres.
- e. **Princípio in dubio pro reo**: na dúvida sobre a veracidade dos factos ou sua ocorrência decide-se a favor do trabalhador.
- f. **Princípio da tipicidade e da taxatividade das medidas disciplinares**: o empregador só deve aplicar as medidas disciplinares previstas no artigo 49º, nº1, da LGT.

Questionário

1. Pode o empregador aplicar uma medida disciplinar diferente das que a lei prevê?
 - Não, por força do princípio da tipicidade ou da taxatividade das medidas disciplinares, o empregador só deve aplicar as medidas previstas no nº1 do artigo 49º da LGT, que são:
 - a. **Admoestação simples** – mera repreensão verbal;
 - b. **Admoestação registada** – repreensão escrita;
 - c. **Despromoção temporária de categoria com diminuição de salário** – pelo período entre 15 dias e 3 meses. Se não for possível aplicar, poderá ser substituída por mera redução de 20% de salário por idêntico período, desde que o valor do salário não fique inferior ao mínimo legal para a categoria;
 - d. **Transparência temporária do centro de trabalho, com despromoção e diminuição de salário** – pelo período entre 1 e 3 meses, ou entre 3 a 6 meses em função da gravidade da infracção. Se não for possível a transferência, poderá ser substituída com diminuição de salário pelo período entre 2 a 6 meses ou entre 6 a 12 meses. Se não for possível a despromoção, poderá ser substituída por redução de 20% do salário, desde que o valor do salário não fique inferior ao mínimo legal para a categoria.

2. Quando é que uma medida disciplinar é considerada abusiva?
 - Quando a medida disciplinar for aplicada não em reacção à prática de uma infracção disciplinar, mas como represália pelo exercício de determinados direitos pelo trabalhador. É o que pode acontecer quando os trabalhadores reivindicam os seus direitos ou reclamam legitimamente contra as condições de trabalho, recusam-se a cumprir ordens a que não devem obediência, por serem contrárias aos seus direitos e garantias, exercerem ou candidatarem-se a funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, tais como sindicatos ou associações sindicais (*artigo 59º da LGT*).
3. Quando é que o despedimento de um trabalhador é nulo?

São varias as razoes:

 - Quando não se observa o procedimento legal, ou seja, quando não seja remetida a convocatória para a entrevista do trabalhador (*artigo 228º, nº1, da LGT*);
 - Quando se funda em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos (*artigo 228º, nº2, da LGT*);
 - Se decorrerem os prazos de prescrição e caducidade do procedimento e da infracção disciplinar (*artigo 63º da LGT*).

4. Que direitos tem o trabalhador cujo despedimento tenha sido declarado improcedente (nulo) pelo Tribunal?
- Se o Tribunal declara o despedimento improcedente, por sentença transitada em julgado (que não pode ser recorrida), deve o empregador à reintegração imediata do trabalhador no seu posto de trabalho, com as condições que beneficiava anteriormente ou, em alternativa, indemnizá-lo nos termos do artigo 265º da LGT (*artigo 229º, nº1, da LGT*);
 - Se o trabalhador não pretender ser reintegrado tem sempre direito à indemnização (*artigo 229º, nº2, da LGT*);
 - E mais, o trabalhador tem direito aos salários de base que teria recebido se estivesse a prestar o trabalho, até à data em que obteve novo emprego ou até à data do trânsito em julgado da sentença, com o limite máximo de nove meses de salário (*artigo 229º, nº3, da LGT*).
5. A lei protege alguns trabalhadores contra o despedimento?
- Nos termos do artigo 227º da LGT, gozam de protecção especial contra o despedimento:
- Trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções de dirigentes sindicais;
 - As mulheres abrangidas pelo regime de protecção da maternidade;
 - Os antigos combatentes;

- Os menores;
- Os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

13. CÁLCULO DAS COMPENSAÇÕES E INDEMNIZAÇÕES DEVIDAS AO TRABALHADOR PELO EMPREGADOR

13.1. COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DO CONTRATO POR MOTIVOS RELATIVOS AO EMPREGADOR (*artigo 261º da LGT*)

O valor da compensação devida ao trabalhador por motivos relativos ao empregador é calculado multiplicando o número de anos de antiguidade com limite de cinco 5, pelo salário base à data da cessação do contrato.

Exemplo 1: um trabalhador com 5 anos de trabalho e um salário base de 20.000,00 Kwanzas, receberá:
 $5 \text{ (anos de antiguidade)} \times 20.000,00 \text{ KZ} = \mathbf{100.000,00 \text{ KZ}}$

Exemplo 2: se o trabalhador tiver mais de 5 anos de serviço, o período que exceder é multiplicado por 50% do salário base.

É o que acontece com um trabalhador que tem 8 anos de trabalho.

$5 \text{ (anos de antiguidade)} \times 20.000,00 \text{ KZ} + 50\% \text{ de } 20.000,00 \text{ KZ} \times 3 \text{ anos (tempo que excede aquele limite de cinco)} = 100.000,00 \text{ KZ} + 10.000,00 \text{ KZ} \times 3 = 100.000,00 \text{ KZ} + 30.000,00 = \mathbf{130.000,00 \text{ KZ}}$

As fracções de ano iguais ou superiores a três meses contam-se como um ano de antiguidade, conforme o artigo 267º da LGT.

Exemplo 3: um trabalhador com cinco anos e quatro meses de trabalho.

$$\begin{aligned} &5 \text{ (anos antiguidade)} \times 20.000,00 \text{ KZ} + 50\% \text{ de } 20.000,00 \text{ KZ} \\ &\times 1 \text{ ano (o correspondente a 4 meses de serviço)} = \\ &100.000,00 \text{ KZ} + 10.000,00 \text{ KZ} \times 1 = 100.000,00 \text{ KZ} + \\ &10.000,00 \text{ KZ} = \mathbf{110.000,00 \text{ KZ.}} \end{aligned}$$

13.2. COMPENSAÇÃO POR REFORMA *(artigo 262º da LGT)*

A compensação devida ao trabalhador nos casos de caducidade do contrato por reforma do trabalhador, é calculada multiplicando o número de anos de antiguidade na data da reforma, por 25% do salário base.

Exemplo 4: se um trabalhador na data da reforma tiver um salário base de 20.000,00 KZ receberá como compensação a seguinte quantia:

$$\begin{aligned} &25\% \text{ de } 20.000,00 \text{ KZ} \times 35 \text{ (tempo de serviço)} = 5.000,00 \text{ KZ} \\ &\times 35 = \mathbf{175.000,00 \text{ KZ}} \end{aligned}$$

13.3. INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO DECLARADO IMPROCEDENTE PELO TRIBUNAL *(artigo 265º da LGT)*

Em caso de decretamento judicial de improcedência do despedimento individual, o empregador é obrigado

à reintegrar o trabalhador, mas se o trabalhador ou o empregador não pretender, o trabalhador terá, em alternativa, direito a uma indemnização que nos termos do artigo 265º da LGT é determinada multiplicando o salário de base à data do despedimento pelo número de anos de antiguidade do trabalhador na mesma data, e tem como valor mínimo o correspondente ao salário de base de três meses. E o trabalhador terá também direito ao pagamento dos salários de base que teria recebido se estivesse a trabalhar nos períodos que medeiam entre o despedimento improcedente e a data do trânsito em julgado da decisão que declarou a improcedência ou a data em que conseguiu o novo emprego, dependendo de qual dos casos sucedeu primeiro. Porém, nunca o trabalhador poderá receber mais do que nove (9) meses de salários *(artigo 229º, nº3, da LGT)*

Exemplo 5: se o trabalhador até a data do despedimento tiver 5 anos de antiguidade e um salário de base de 20.000,00 KZ:

$$5 \text{ (anos de antiguidade)} \times 20.000,00 \text{ KZ} = \mathbf{100.000,00 \text{ KZ}}$$

Se até a data do decretamento judicial de improcedência do despedimento ou até conseguir novo emprego, o trabalhador ficou 12 meses sem salários:

$$\begin{aligned} &100.000,00 \text{ KZ} + 9 \text{ (meses sem salários limite máximo)} \\ &\times 20.000,00 \text{ KZ} = 100.000,00 \text{ KZ} + 180.000,00 \text{ KZ} = \\ &\mathbf{280.000,00 \text{ KZ.}} \end{aligned}$$

Também devem ser computados os valores correspondentes aos subsídios de férias (50% do salário de base = 10.000,00 KZ) e de natal (50% do salário de base = 10.000,00 KZ) que o trabalhador deixou de receber em função do despedimento:

280.000,00 KZ + 10.000,00 KZ (subsídio de férias) + 10.000,00 KZ (subsídio de natal) = 280.000,00 KZ + 20.000,00 KZ = **300.000,00 KZ**

À este valor é acrescido o valor correspondente à indemnização compensatória por não reintegração do trabalhador despedido que é determinada multiplicando 50% do salário de base praticado à data do despedimento pelo número de anos de antiguidade do trabalhador (artigo 263º da LGT).

300.000,00 KZ + 5 (anos de antiguidade) × 50% de 20.000,00 KZ = 300.000,00 KZ + 5 × 10.000,00 KZ = 300.000,00 KZ + 50.000,00 KZ = **350.000 KZ**.

A indemnização calculada nos termos do artigo 265º da LGT tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário de base de três meses, é o que dispõe o nº2 do referido artigo.

Exemplo 6: um trabalhador que tenha trabalhado apenas 6 meses ou 1 ano, receberá a título de indemnização o valor correspondente ao salário de base de três meses.

13.4. INDEMNIZAÇÃO EM CASO DE FALÊNCIA, INSOLVÊNCIA OU EXTINÇÃO DO EMPREGADOR (*artigo 264º da LGT*)

A indemnização devida ao trabalhador em caso de caducidade do contrato, por falência ou insolvência do empregador ou extinção da personalidade jurídica do empregador, é determinada multiplicando 50% do salário de base à data de caducidade pelo número de anos de antiguidade na mesma data.

Exemplo 7: se o trabalhador até a data da caducidade do contrato de trabalho tiver 5 anos de antiguidade e um salário de base de 20.000,00 KZ:

5 (anos de antiguidade) × 50% de 20.000,00 = 5 × 10.000,00 KZ = **50.000,00 KZ**

13.5. INDEMNIZAÇÃO DO TRABALHADOR COM PROTECÇÃO ESPECIAL (*artigo 266º da LGT*)

Em caso de despedimento do trabalhador beneficiário de protecção especial nos termos das alíneas c) e d) do nº1 do artigo 227º da LGT, que não tiver sido autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho, a indemnização é calculada, conforme o caso, nos termos do artigo 263º ou 265º da LGT, e é acrescida de 50% do respectivo montante.

13.6. PAGAMENTO POR FALTA DE PRÉ-AVISO EM CASO DE DESPEDIMENTO (artigo 244º, nº5, da LGT)

A falta de aviso prévio, no todo ou em parte, confere ao trabalhador o direito aos salários correspondentes ao período em falta:

- a. 60 dias, tratando-se de quadro e técnicos médios e superiores ou trabalhadores protegidos especialmente (mulheres em regime de protecção na maternidade, antigos combatentes, dirigentes sindicais, menores e trabalhadores com incapacidade para o trabalho igual ou superior a 20%;
- b. 30 dias, para os restantes trabalhadores.

14. LEGISLAÇÃO FUNDAMENTAL DO DIREITO DO TRABALHO ANGOLANO

- a. Lei Geral do Trabalho (LGT), Lei nº2/00, de 11 de Fevereiro
- b. Lei Sindical (Lei nº 21-C/92, de 28 de Agosto)
- c. Lei sobre o Direito de Negociação Colectiva (Lei nº20-A/92, de 14 de Agosto)
- d. Lei da Greve (Lei nº23/91, de 15 de Junho)

**Esta brochura foi publicada
com o apoio da**

Friedrich-Ebert-Stiftung Angola
Alameda do Príncipe Real 45-47
Luanda, Angola
T +244 222 448 751
info@fes-angola.org
www.fes-angola.org

UNTA-CS Confederação Sindical
CGSILA Central Geral dos Sindicatos
Independentes e Livres de Angola
FSA-CS Força Sindical Angolana –
Central Sindical

© Luanda, 2010