



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



SUMÁRIO

- ☐ Âmbito de aplicação
- ☐ Estabelecimento da relação jurídico-laboral
- ☐ Contratos Especiais
- ☐ Direitos e deveres do empregador e do trabalhador
- ☐ Disciplina Laboral
- ☐ Segurança Higiene e Saúde no Trabalho
- ☐ Remuneração e outros direitos económicos do trabalhador
- ☐ Modificação da relação jurídico-laboral
- ☐ Suspensão da relação jurídico-laboral
- ☐ Extinção da relação jurídico-laboral



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



ÂMBITO DE APLICAÇÃO



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



ÂMBITO DE APLICAÇÃO

☐ Âmbito subjectivo e objectivo (art. 1.º)

- **Contratos de Trabalho celebrados entre pessoas singulares e empresas** públicas, privadas, mistas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e representações diplomáticas e consulares.
- **Contratos de trabalho celebrados 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 regras de ordem pública do local da execução do contrato.
- Aplica-se supletivamente aos **Contratos de Trabalho que se pretende executar em Angola**, celebrados entre estrangeiros não residentes e empresas nacionais ou estrangeiras.



ÂMBITO DE APLICAÇÃO

❑ Âmbito temporal (artigo 319.º da LGT):

- Os **contratos por tempo determinado** celebrados à luz da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, continuam a vigorar ao abrigo da respectiva lei até a data prevista para a sua caducidade.
- Se, à data da caducidade do contrato, as partes o pretenderem renovar, o contrato considera-se renovado nos termos da presente lei.
- A renovação feita nos termos do número anterior, não prejudica os direitos adquiridos do trabalhador.





ÂMBITO DE APLICAÇÃO - Exclusão (art. 2.º)



- **Funcionários Públicos** – Administração Directa do Estado, Autarquias e Institutos Públicos.
- **Diplomatas e Funcionários das Organizações Internacionais** – ao abrigo das Convenções de Viena.
- **Membros dos Conselhos de Administração, e Gestão de Empresas, Consultores**, sem vínculo de subordinação.





Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



ESTABELECIMENTO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



ESTABELECIMENTO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

O Contrato de Trabalho assume-se como meio exclusivo de constituição da relação jurídico-laboral (art. 8.º)



Nomeação (art. 10.º)



Contrato Promessa de Trabalho (art. 9.º)

Lei n.º 7/15, de 15 de Junho

CAPÍTULO II
Estabelecimento da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I
Contrato de Trabalho

ARTIGO 10.º
(Constituição)

1. A relação jurídico-laboral constitui-se com a celebração do contrato de trabalho e torna mutuamente exigíveis os direitos e os deveres do trabalhador e do empregador que são partes no contrato.

2. Excepcionalmente, nos casos previstos nesta Lei, a relação jurídico-laboral pode constituir-se por nomeação.

3. Podem ser celebrados, por escrito, contratos promessa de trabalho nos quais se manifeste de forma expressa a vontade de celebrar o contrato de trabalho definitivo, a natureza de trabalho a prestar e a respectiva remuneração, sendo a responsabilidade em caso de incumprimento da promessa regulada nos termos gerais do direito.



❑ FORMA DO CONTRATO DE TRABALHO (art. 12.º)

- **A celebração do contrato de trabalho assume a forma que for estabelecida pelas partes**, salvo se expressamente a lei determinar a forma escrita.
- Os **contratos de trabalho especiais** e os **contratos de trabalho por tempo determinado** só são válidos se forem celebrados por escrito.
- **A falta de redução do contrato a escrito**, quando obrigatória, presume-se da responsabilidade da entidade empregadora e **é dado como celebrado por tempo indeterminado**.
- Independentemente do momento da entrada em vigor do contrato, tem **o trabalhador o direito de a todo tempo exigir a redução do contrato por escrito**, ficando salvaguardada a efectiva data do início da actividade laboral.



❑ CONTEÚDO DO CONTRATO DE TRABALHO (art. 13.º)

No contrato de trabalho devem constar os seguintes elementos:

- **Identificação e residência habitual dos contraentes;**
- **Classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador;**
- **Local de trabalho;**
- **Duração semanal do trabalho normal;**
- **Montante, forma e período de pagamento do salário;**
- **Menção das prestações acessórias ou complementares e das atribuídas em géneros, com indicação dos respectivos valores ou bases de cálculo;**
- **Entrada em vigor e vigência do contrato;**
- **Lugar e data da celebração do contrato;**
- **Assinatura dos dois contratantes.**

OBS: Na falta das menções exigidas, o contrato de trabalho considera-se celebrado por tempo indeterminado.



❑ DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (art. 14.º)

- O Contrato de Trabalho é celebrado, em regra, por Tempo Indeterminado.
- O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo determinado, nos termos do disposto na presente Lei.





❑ CAUSAS E DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO (art. 15.º)

- Substituição de trabalhador temporariamente ausente - Até **36 meses**
- Acréscimo temporário ou excepcional da actividade normal da empresa resultante de acréscimo de tarefas, excesso de encomendas, razão de mercado ou razões sazonais- Até **36 meses**;
- Realização de tarefas ocasionais e pontuais que não entram no quadro de actividade corrente da empresa- Até **12 meses**;
- Trabalho sazonal- Até **6 meses**;
- Quando a actividade a desenvolver, por ser temporariamente limitada, não aconselha o alargamento do quadro do pessoal permanente da empresa- Até **12 meses**
- Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil e obras públicas, reparações industriais etc. - Até **36 meses**



- Execução de trabalhos urgentes necessários ou para organizar medidas de salvaguarda das instalações ou dos equipamentos e outros bens da empresa de forma a impedir riscos para esta e para os seus trabalhadores- Até **6 meses**;
- Lançamento de actividades novas de duração incerta, início da actividade laboral, reestruturação ou ampliação das actividades numa entidade empregadora ou centro de trabalho- Até **60 meses**;
- Nos casos de desempregado há mais de um ano ou elementos doutros grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção ou reinserção na vida activa - Até **36 meses**;
- Execução de tarefas bem determinadas, periódicas na actividade da entidade empregadora, mas de carácter descontínuo- Até **36 meses**.

N.B.: A LGT de 2023 apresenta prazos mais reduzidos para a conversão do contrato de trabalho por tempo determinado em contrato de trabalho por tempo indeterminado(máximo são 5 anos), diferente da LGT de 2015 que apresenta o prazo de 10 anos, nas pequenas, médias, micro e pequenas empresas.



❑ RENOVAÇÃO E RECONVERSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO (art. 17.º)

- O contrato por tempo determinado pode ser renovado sucessivamente pelas partes, dentro dos limites estabelecidos.
- O contrato de trabalho por tempo determinado converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado, se ultrapassados os períodos máximos estabelecidos.
- A renovação do contrato por período diferente do inicial deve necessariamente ser reduzida a escrito.
- No caso de uma das partes não pretenderem renovar o contrato e obrigatório o aviso prévio de 30 dias. Pois, a falta de cumprimento do aviso prévio constitui a entidade empregadora na obrigação de pagar ao trabalhador uma compensação correspondente ao período de 30 dias



❑ PERÍODO EXPERIMENTAL (art. 18.º)

- **No Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado pode haver um período experimental correspondente aos primeiros 60 dias** do exercício da actividade laboral, que pode ser suprimido ou reduzido por acordo escrito das partes.
- As partes podem suprimir, reduzir por escrito, ou aumentar a duração do período experimental, até **120 dias**, e até **180 dias** no caso de trabalhadores que desempenhem funções de direcção.
- **No contrato de trabalho por tempo determinado pode ser estabelecido período experimental** se as partes assim o acordarem por escrito, **cuj a duração não deve exceder 30 dias**.
- **Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho, sem obrigação de pré-aviso, indemnização ou apresentação de justificação**, devendo a entidade empregadora efectuar o pagamento da remuneração acordada.
- **Decorrido o período de experiência**, sem que qualquer das partes faça uso do disposto no número anterior, **o contrato de trabalho consolida-se** contando-se a antiguidade desde o início da sua entrada em vigor.



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



CONTRATOS ESPECIAIS



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



CONTRATOS ESPECIAIS

- Contrato de grupo (art. 49.º);
- Contrato de aprendizagem e o contrato de estágio (art. 50.º);
- Contrato de trabalho a bordo de embarcações de comércio e de pesca (51.º);
- Contrato de trabalho a bordo de aeronaves (art. 52.º);
- Contrato de trabalho no domicílio (art. 53.º);
- Contrato de trabalho de trabalhadores civis em estabelecimentos fabris militares (art. 54.º);
- Contrato de trabalho rural (art. 55.º);
- Contrato de trabalho de estrangeiros não residentes (art. 56.º);
- Contrato de trabalho temporário (arts. 57.º - 61.º);
- **Contrato de Teletrabalho (arts. 62.º - 64.º);**
- **Contrato de Trabalho em Comissão de Serviço (arts. 65.º - 69.º);**
- **Contrato de Trabalho Desportivo (arts. 70.º - 73.º) ;**
- **Contrato de Trabalho Doméstico (arts. 74.º - 76.º) ;**



CONTRATOS ESPECIAIS

❑ REGIME CONTRATUAL (art. 48.º)

- Aos Contratos de Trabalho Especiais aplicam-se as disposições comuns da Lei Geral do Trabalho, com as exceções e especialidades estabelecidas em legislação específica.
- A regulamentação dos contratos de trabalho especiais deve respeitar os princípios e os direitos fundamentais estabelecidas na **Constituição da República de Angola**, nas **Convenções Internacionais** de que a República de Angola é parte.





Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



DIREITOS DE PERSONALIDADE



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



❑ Catálogo dos Direitos de Personalidade

- **Liberdade de expressão e de opinião** (Artigo 21.º) - É reconhecida a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito aos direitos de personalidade do trabalhador e do em- pregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, salvaguardando o normal funcionamento da empresa.
- **Integridade física e moral** (Artigo 22.º) - O trabalhador e a entidade empregadora, incluindo as entidades que legitima- mente os representem, gozam do direito à respectiva integridade física e moral.
- **Reserva da intimidade da vida privada** (Artigo 23.º) - A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.
- **Protecção de Dados Pessoais**(Artigo 24.º) - A entidade empregadora não pode exigir ao candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas: (i) À sua vida privada, (ii) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.



❑ Catálogo dos Direitos de Personalidade

- **Testes e exames médicos (Art.25.º)** - A entidade empregadora não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a realização ou apresentação de testes de gravidez ou exames médicos, de qualquer natureza, excepto quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem ou nas situações previstas em legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho.
- **Meios de vigilância à distância** (Artigo 26.º)- A utilização de equipamento tecnológico ou meios de vigilância a distância é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas, bens e meios de produção ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem. Entretanto, não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho,, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
- **Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação** (Artigo 27.º) – o trabalhador goza de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso à informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte em meios de comunicação pessoal ou da entidade empregadora, sem prejuízo da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação no local de trabalho, nos termos da legislação específica.



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



DIREITOS ESPECIAIS DA MULHER



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



❑ IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

- É proibido o estabelecimento de normas que incluam a discriminação no emprego em razão do sexo ou estado civil. As convenções coletivas e tabelas salariais devem garantir a observância plena do princípio da igualdade de retribuição para trabalho igual ou de igual valor.





☐ PROTECÇÃO DA MATERNIDADE

Trabalhos condicionados - É condicionada a ocupação de mulheres em trabalhos que impliquem riscos efectivos ou potenciais à sua função genética.

Durante o período de gravidez e após o parto, a mulher trabalhadora tem os seguintes direitos, sem diminuição do salário:

- a) **Não ser despedida, até 12 meses após o parto, salvo infracção disciplinar grave;**
- b) **Não desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado ou que exijam posições incómodas ou prejudiciais;**
- c) **Não prestar trabalho nocturno ou extraordinário nem ser transferida de centro de trabalho, salvo se localizado na mesma área geográfica;**
- d) **Interromper o trabalho diário para aleitamento do filho, em dois períodos de meia hora cada durante o tempo de trabalho.**





❑ Licença de Maternidade (Artigo 31.º - 35.º)

- **A trabalhadora tem direito a uma Licença de Maternidade de três meses.** E pode ser alargada de mais quatro semanas, no caso de ter ocorrido parto múltiplo. A licença de maternidade pode iniciar quatro semanas antes da data prevista para o parto.
- Considera-se Pré-Licença de Maternidade o período que antecede a licença de maternidade, que se caracterize pela necessidade da segurada grávida não poder exercer qualquer actividade laboral decorrente da gravidez de risco, não pode exceder **180 dias**.
- **Licença complementar de maternidade** - Terminada a licença de maternidade a mãe trabalhadora tem direito, para acompanhamento do filho, a continuar na situação de licença por um período máximo de quatro semanas, não remunerado, mediante comunicação prévia à entidade empregadora.



❑ Licença de Paternidade e Licença de Maternidade Substitutiva (Artigo 218.º)

- O trabalhador, por ocasião de nascimento de filho(a), tem direito a **um (1) dia** de Licença, remunerado. Podendo ainda solicitar uma **licença complementar de 7 dias úteis**, seguidos ou interpolados, não remuneradas.
- o pai tem ainda **direito a substituir a mãe do seu filho recém-nascido no gozo da licença de maternidade**, nos seguintes casos:
 - ✓ Incapacidade física ou psíquica comprovada da mãe de cuidar do seu filho recém-nascido durante o tempo que se mantiver;
 - ✓ Morte de mãe do seu filho recém-nascido.
- A substituição implica o direito de os trabalhadores beneficiarem do subsídio de maternidade a que a mãe do seu filho recém-nascido teria direito, se ainda não tiver sido paga a data da mesma.
- Tem, igualmente, **direito à licença parental, o trabalhador que, em substituição, por incapacidade ou morte dos pais, tenha sob sua responsabilidade o cuidado de recém-nascido**, com benefício ao subsídio de maternidade.



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



DISCIPLINA LABORAL



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



❑ PODER DISCIPLINAR (Artigo 86.º - 89.º)

- O empregador tem um **conjunto de poderes, para aplicar sanções ao trabalhador que está ao seu serviço**, enquanto vigorar o contrato de trabalho, destinando-se a punir o trabalhador que culposamente adopte qualquer conduta que represente uma violação dos deveres contratuais a que está obrigado.
- Por exemplo, mais de três faltas injustificadas ao trabalho por mês (al. a) do artigo 283.º da LGT); incumprimento injustificado do horário de trabalho mais de 5 vezes por mês (al. b) do artigo 283.º da LGT).
- Medidas disciplinares (art. 87.º): **admoestação oral, admoestação registada, despromoção temporária de categoria, redução temporária do salário, suspensão do trabalho com perda de retribuição, despedimento disciplinar.**



PROCEDIMENTOS E COMPETÊNCIAS (artigo 86.º a 101.º).

- O procedimento disciplinar deve iniciar-se dentro de 22 dias úteis seguintes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração disciplinar e do seu presumível autor.
- A infração disciplinar prescreve no fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.
- A admoestação verbal e a admoestações registada dispensam a instauração do procedimento disciplinar.
- A medida disciplinar é aplicada pela entidade empregadora. A instrução do procedimento disciplinar é da competência da entidade empregadora, podendo ser expressamente delegada a pessoas vinculadas ou não à empresa.



❑ ETAPAS DO PROCEDIMENTO

- Convocatória (art. 88.º, n.º 3)
- Entrevista (art. 90.º)
- Decisão (art. 91.º, n.º 1)
- Comunicação da decisão (n.ºs 2 e 3 do art. 91.º)





❑ EXECUÇÃO, REGISTO E PUBLICIDADE DA MEDIDA DISCIPLINAR

- **A medida disciplinar aplicada pela entidade empregadora é executada a partir da sua comunicação ao trabalhador** -Excepto a medida disciplinar de despedimento que deve ser executada imediatamente - a não ser que a execução imediata apresente inconvenientes sérios para a organização do trabalho, caso em que a execução pode ser adiada até 30 dias.
- **As medidas disciplinares aplicadas são sempre registadas no processo individual do trabalhador**, com excepção da admoestação oral, sendo atendidas na determinação dos antecedentes disciplinares todas as que tenham sido aplicadas há menos de cinco anos.
- **As medidas disciplinares, podem ser objecto de publicação dentro da entidade empregadora** ou centro de trabalho com excepção da admoestação oral. (artigos 94.º, 95.º e 96.º da Lei Geral de Trabalho).



❑ EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER DISCIPLINAR (ARTS. 97.º E 98.º)

- Consideram-se abusivas as medidas disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:
 - a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho e a violação dos seus direitos;
 - b) Exercer ou ser candidato ao exercício de funções de representação sindical ou no órgão de representação dos trabalhadores.
- Se a medida disciplinar for abusiva, a entidade empregadora será condenada:
 - À indemnização correspondente a cinco vezes o valor da percentagem do salário que o trabalhador deixou de receber, se a medida disciplinar for a de redução do salário ou de suspensão com perda parcial de retribuição;
 - À reintegração do trabalhador com o pagamento dos salários e demais suplementos que deixou de receber até à reintegração, se a medida disciplinar tiver sido a de despedimento.
- Se o trabalhador não pretender ser reintegrado, a entidade empregadora é condenada à indemnizá-lo, nos termos do artigo 309.º da LGT, acrescido de mais cinco salários-base.



❑ IMPUGNAÇÃO DA MEDIDA DISCIPLINAR (arts. 96.º, 313.º e 317.º)

- Da medida disciplinar pode o trabalhador, no prazo de 30 dias, a contar da data da comunicação, reclamar ou recorrer judicialmente, se entender que não praticou os factos de que é indiciado, que a medida aplicada é injusta, nula ou abusiva. (artigo 96.º e 317.º da Lei Geral de Trabalho).
- Porém, se estiver em causa o despedimento, **o trabalhador tem 120 dias para requerer judicialmente a ilicitude** do mesmo, contados do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento sob pena de caducidade.
- Portanto, se o trabalhador entender que não praticou os factos de que é indiciado, que a medida aplicada é injusta, nula ou abusiva pode recorrer directamente aos tribunais, sem necessidade de recurso prévio aos meios alternativos de resolução de conflitos. (artigos 313.º e 317.º da Lei Geral de Trabalho).



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

❑ OBRIGAÇÕES GERAIS DA ENTIDADE EMPREGADORA (art. 135.º)

- Assegurar as condições de segurança, higiene e saúde, proporcionando aos trabalhadores boas condições físicas, ambientais e psicológicas de trabalho cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis e as instruções gerais emanadas das entidades competentes;
- Realizar acções de formação prática apropriadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnicas e processos de trabalho, que usem novas substâncias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao trabalho após uma ausência superior a seis meses;
- Prevenir e garantir sempre que nenhum trabalhador seja exposto à acção de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de qualquer outra natureza ou a pesos, sem ser avisado dos prejuízos que possam causar à saúde e dos meios de os evitar;



❑ OBRIGAÇÕES ESPECÍFICAS DA ENTIDADE EMPREGADORA (art. 136.º)

- Instalar nos centros de trabalho condições sanitárias e de higiene apropriadas a um ambiente laboral sadio;
- Assegurar que as substâncias perigosas sejam armazenadas em condições de segurança e que nas instalações do centro de trabalho não se acumule lixo, resíduos e desperdícios;
- Assegurar que, nos centros de trabalho onde não haja postos de saúde, haja uma mala de primeiros socorros, com o equipamento exigido no regulamento aplicável;
- Proibir a introdução, distribuição ou consumo de bebidas alcoólicas no local de trabalho.



❑ ACIDENTES DE TRABALHO (ART. 142.º)

- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade empregadora tem as seguintes obrigações:
 - a) Prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecer-lhe transporte adequado até ao centro médico ou unidade hospitalar onde possa ser tratado;
 - b) Participar às entidades competentes o acidente de trabalho ou a doença profissional, desde que provoque impossibilidade para o trabalho, no prazo e segundo o procedimento previsto na legislação própria;
 - c) Providenciar a investigação das causas do acidente de trabalho ou da doença profissional, para adoptar as medidas preventivas.



❑ Doenças profissionais(art. 143.º e seguintes)

- As doenças profissionais constam do índice codificado de doenças profissionais anexo ao Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, nos termos de diploma próprio.
- Qualquer lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída no índice codificado de doenças profissionais a que se refere o número anterior, são indemnizáveis, desde que se prove que são consequência, necessária e directa, da actividade exercida.

❑ Seguro (art. 144.º)

- A entidade empregadora é obrigada a fazer seguro individual ou de grupo a todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários, contra o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com a legislação específica.
- A entidade empregadora que não cumpra ou que tenha deixado de cumprir as obrigações impostas pelo contrato de seguro, além das sanções a que está sujeito, fica directamente responsável pelas consequências dos acidentes de trabalho e doenças profissionais verificadas.



❑ FISCALIZAÇÃO E CONTROLO (ART. 147.º)

- Compete aos serviços da Inspeção Geral do Trabalho exercer o controlo e a fiscalização do cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da competência legalmente atribuída a outros serviços públicos.
- No exercício da função de controlo e fiscalização, os serviços da Inspeção Geral do Trabalho podem fazer-se acompanhar e assistir por peritos médicos dos serviços oficiais de saúde ou por especialistas de outras áreas afins.
- Sem prejuízo do disposto em legislação específica, a abertura de novos centros de trabalho ou a instalação de novos equipamentos é antecedida de comunicação à Inspeção Geral do Trabalho no prazo máximo de 15 dias antes da data do arranque.
- A falta da comunicação referida no número anterior não condiciona o arranque do centro de trabalho, mas constitui contravenção.



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



REMUNERAÇÃO E OUTROS DIREITOS ECONÓMICOS DO TRABALHADOR



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



❑ Noção (art. 81.º, al. d) e 235.º)

- **A remuneração é um dos principais deveres do empregador** e é entendida como sendo o conjunto das prestações económicas devidas por um empregador a um trabalhador em contrapartida do trabalho por este prestado.
- **A remuneração compreende o salário-base e todas as demais prestações e complementos pagos directa ou indirectamente em dinheiro, seja qual for a sua denominação e forma de cálculo.** Podem, por acordo entre as partes, ser pagas prestações ou complementos remuneratórios, em espécie. E presume-se que fazem parte da remuneração todas as prestações económicas que o trabalhador receba do empregador, com regularidade e periodicidade.
- Não constituem remuneração: **as atribuições acessórias do empregador ao trabalhador, quando destinadas ao reembolso ou compensação de despesas por este realizadas relacionadas com a prestação de trabalho**, tais como ajudas de custo abonos de viagens e de instalações, fornecimento obrigatório de alojamento e outras de idêntica natureza; as gratificações pelo bom desempenho; o abono de família e todas as demais prestações e subsídios da segurança social ou seus complementos quando pagos pelo empregador.



REMUNERAÇÃO E OUTROS DIREITOS ECONÓMICOS DO TRABALHADOR

- ☐ Características da remuneração
 - Contrapartida da prestação de trabalho;
 - Realizada de forma regular e periódica
 - Tem por objecto uma prestação em dinheiro ou em espécie

- ☐ Modalidades do salário (art. 236.º)
 - Certo
 - Variável
 - Misto

- ☐ O salário deve ser pago em dinheiro, podendo, mediante consentimento do trabalhador, ser feito parcialmente em prestações de outra natureza. A parte não pecuniária do salário, quando exista, não pode exceder 50% do valor total (art. 242.º).



❑ COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS (238.º)

- Um mínimo de 50% do salário-base a título de gratificação de férias, pago até 15 dias antes ao respectivo gozo ou de acordo com o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em convenção colectiva de trabalho;
- Um mínimo de **50% do salário-base a título de subsídio de Natal.**
- O trabalhador que no momento do pagamento destas gratificações não tenha prestado um ano de serviço efectivo, em virtude da data de admissão ao trabalho, de suspensão ou de cessação da relação jurídico-laboral, tem direito a receber os referidos complementos remuneratórios calculados em valor proporcional aos meses completos trabalhados.
- É lícito ao trabalhador, após a extinção da relação jurídico-laboral, renunciar, total ou parcialmente, ao crédito que tenha sobre o empregador, bem como celebrar acordos de conciliação, de transacção e de compensação sobre os mesmos créditos (art. 316.º).



REMUNERAÇÃO E OUTROS DIREITOS ECONÓMICOS DO TRABALHADOR

☐ Períodos de vencimento (245.º)

- A obrigação de pagar o salário vence por períodos certos e iguais que, salvo o disposto nos números seguintes, são o mês, a quinzena ou a semana e deve ser satisfeita, pontual curta ente, até ao último dia útil do período a que se refere, durante as horas normais de trabalho.

☐ Prescrição dos créditos de salários (art. 255.º)

- Os créditos de salários, outras prestações e complementos ou indemnizações, prescrevem no prazo de dois anos contados da data em que o respectivo direito venceu, ou decorrido um ano contado da data da cessação do contrato.
- O prazo de prescrição, no entanto, fica suspenso:
 - Com o reconhecimento escrito, pelo empregador, do crédito e seu valor;
 - Com a citação para acção judicial em que o crédito seja reclamado;
 - Com a notificação para diligência de mediação ou conciliação.



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

☐ Modalidades

- Transmissão da empresa ou estabelecimento (108.º e seguintes)
- **Cedência de trabalhadores no âmbito de um grupo empresarial (116.º)**
- Mobilidade funcional (127.º e 128.º)
- Mudança de categoria inferior (129.º)
- Permuta de posto de trabalho
- Mobilidade geográfica (131.º)



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



SUSPENSÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



SUSPENSÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

☐ Noção (264.º)

- Há suspensão da relação jurídico-laboral sempre que, com carácter temporário, o trabalho não possa ser prestado por facto não imputável ao trabalhador nem ao empregador.

☐ Formas de suspensão

- Acordo entre as partes (exemplo, licença sem remuneração, artigo 216.º e ss)
- Facto relacionado com o trabalhador (mas não imputável ao trabalhador) – art. 267.º
- Por motivo relacionado ao empregador (270.º)



SUSPENSÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

❑ Efeitos (265.º)

- Cessação dos direitos e deveres das partes na relação jurídico-laboral inerentes à efectiva prestação do trabalho, mantendo-se, no entanto, os deveres de respeito, lealdade e sigilo.
- Durante o período de suspensão, por facto respeitante ao empregador, é permitido ao trabalhador exercer actividade profissional remunerada para outro empregador.
- O período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador, que conserva o direito ao posto de trabalho.
- O Contrato de Trabalho, no entanto, caduca e a relação jurídico-laboral extingue-se, no momento em que se torne certo que o impedimento   definitivo.
- Se o Contrato de Trabalho for por Tempo Determinado, a suspensão não impede a respectiva extinção por decurso do prazo ou verificação do facto gerador da caducidade.



SUSPENSÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

- ❑ Obrigatoriedade do trabalhador apresentar-se à empresa (266.º)
 - Terminada a causa da suspensão, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho nas condições anteriores, no prazo de 5 dias úteis, sob pena do contrato se extinguir.
 - O prazo de apresentação ao empregador previsto no número anterior é alargado para 12 dias úteis, no caso de serviço militar e situações equiparadas e, seis dias úteis, no caso de outras situações de que tenha resultado impedimento de duração não inferior a 12 meses.
 - No momento da apresentação ao trabalho, o trabalhador entrega ao empregador o documento comprovativo da data da cessação do impedimento.
 - O empregador é obrigado a integrar o trabalhador no seu posto de trabalho ou em posto equivalente, logo que se apresente.



Faça a leitura do Qr Code
e tenha acesso ao Site do evento

SEMINÁRIO

LEI GERAL DO TRABALHO

LEI N.º 12/23, DE 27 DE DEZEMBRO



EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL



@maptssangola



www.maptss.gov.ao



MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

☐ Modalidades

- Caducidade (arts. 277.º - 279.º)
- Revogação (art. 280.º)
- Resolução
 - Por iniciativa do trabalhador (arts. 302.º - 306.º): rescisão, denúncia e abandono de trabalho
 - Por iniciativa do empregador (arts. 282.º - 301.º): despedimento por causa subjectiva, despedimento individual por causas objectivas e despedimento colectivo



OBRIGADO



GOVERNO DE
ANGOLA

Ministério da Administração Pública,
Trabalho e Segurança Social



 www.maptss.gov.ao    @maptssangola

 ENAPP - Estrada da Samba, Corimba