

OPINIÃO

QUAL A DURAÇÃO MÁXIMA DO CONTRATO DE TRABALHO DE UM TRABALHADOR EXPATRIADO?

Desde a promulgação do Decreto Presidencial n.º 43/17, de 6 de Março (Regulamento sobre o Exercício da Actividade Profissional do Trabalhador Estrangeiro Não Residente – “DP 43/17”), as normas relativas à duração dos contratos de trabalho por tempo determinado dos trabalhadores expatriados têm vindo a ser sucessivamente alteradas através do Decreto Presidencial n.º 79/17, de 24 de Abril, que alterou o DP 43/17, e pelo Decreto Presidencial n.º 151/17, de 4 de Julho (“DP 151/17”).

Com a entrada em vigor do DP 151/17, o termo máximo de 36 meses foi eliminado através da revogação do n.º 1 do artigo 75.º do Regulamento da Lei dos Vistos (aprovada pelo Decreto Presidencial n.º 108/11, de 25 de Maio de 2011) e não foi prevista qualquer nova norma expressa relativa ao período máximo de duração de um contrato de trabalho celebrado com um trabalhador expatriado. Consequentemente, devido à inexistência de uma norma específica relativamente ao termo do contrato, é controversa a questão de saber se as autoridades adoptarão ou não uma postura flexível, permitindo às partes a definição, de forma livre, do termo máximo para o contrato (apesar de se encontrar sujeito à limitação de duas renovações) ou se aplicarão as normas gerais previstas na Lei Geral do Trabalho quanto a contratos de trabalho por tempo determinado.

A postura flexível tem sustentação directa na versão alterada do DP 43/17. No entanto, se ao invés for considerado que a Lei Geral do Trabalho é um diploma que deverá ser aplicado a todas as relações laborais de forma subsidiário, então poder-se-á concluir que os prazos máximos permitidos correspondem a 10 anos para Pequenas, Médias e Micro-Empresas e 5 anos para as restantes empresas, incluindo renovações. Esta questão reveste extrema importância, pelo que o silêncio da lei nesta matéria provoca um aceso debate no que respeita ao modo de harmonizar os normativos existentes.

Deste modo, e até a aplicação do novo regime legal estar devidamente consolidada pelas autoridades laborais e pelos Tribunais, recomendamos que as empresas tenham cautela na definição da duração máxima de qualquer contrato de trabalho a ser celebrado com um trabalhador expatriado, nomeadamente no que respeita à limitação das duas renovações.

JURISPRUDÊNCIA

Despedimento Ilícito e Interrupção da antiguidade (Sentença da 2.ª Secção da Sala de Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda)

O caso em análise consistiu numa acção de despedimento ilícito na sequência do despedimento por causas objectivas de um director da empresa ré. O caso reveste-se de grande importância uma vez que foram abordados dois assuntos relevantes: a primeira questão abordada estava relacionada com o pedido do trabalhador de que o seu posto de trabalho não teria sido extinto porque a empresa teria realocado as suas funções a um trabalhador com uma posição semelhante e com um salário inferior. A segunda questão consistiu em saber se o facto de o trabalhador ter cessado a sua relação laboral com uma empresa pertencente ao mesmo grupo em 2007, e ter sido subsequentemente contratado para a mesma posição no final de 2008 por outra empresa pertencente ao mesmo grupo, deveria ser considerado como um período contínuo de serviço para efeitos de antiguidade.

Quanto ao primeiro ponto, o tribunal decidiu que não existia efectiva extinção do posto de trabalho do autor. Em concreto, a decisão refere que a empresa ré não podia proceder ao despedimento por causas objectivas por falta de base factual para o mesmo, uma vez que a realocação das funções para uma posição de nível inferior na mesma carreira não cumpre as normas previstas para a extinção do posto de trabalho, o que é um requisito obrigatório nos termos do artigo 230.º da Lei Geral do Trabalho aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro de 2000. É de referir que poderá ser aplicado o mesmo entendimento nos termos da actual Lei Geral do Trabalho.

Relativamente ao segundo tópico, a decisão considera que a contratação do trabalhador por uma empresa distinta mas pertencente ao mesmo grupo de empresas não pode ser considerada como um período contínuo de serviço para efeitos de antiguidade, uma vez que a empresa ré tinha a sua própria estrutura, instalações e superiores hierárquicos. A antiguidade do trabalhador foi assim considerada a partir de 2008 para efeitos de cálculo da indemnização legal.

Esta decisão reveste manifesta importância por permitir aferir, pela primeira vez, qual é o entendimento que as Salas do Trabalho têm no que respeita à extinção de postos de trabalho e à nova

contratação de ex-trabalhadores, temas sobre os quais não existiam decisões judiciais até à data.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Presidencial n.º 151/17, de 4 de Julho de 2017** - Altera o n.º 1 do artigo 75.º do Decreto Presidencial n.º 108/11, de 25 de Maio de 2011, o qual aprovou o Regulamento da Lei dos Vistos, estabelecendo novas normas relativamente à duração dos vistos de trabalho.
- **Decreto Presidencial n.º 152/17, de 4 de Julho de 2017** - Aprova o Regulamento da Lei da Nacionalidade (promulgada pela Lei n.º 2/16, de 15 de Abril de 2016), estabelecendo normas e procedimentos relativos à aquisição, perda e reaquisição da nacionalidade Angolana.
- **Decreto Executivo n.º 364/17, de 26 de Julho de 2017** - Aprova o Regulamento Interno do Instituto Nacional de Formação do Pessoal Técnico.
- **Decreto Presidencial n.º 189/17, de 18 de Agosto de 2017** - Aprova as Normas Orgânicas do Serviço de Migração e Estrangeiros.

FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA:

- Elaboração e envio da folha de registo de remunerações ao INSS (empresas com mais de 20 trabalhadores são obrigadas a remeter por via electrónica) e proceder ao pagamento das contribuições até ao dia 10 do mês seguinte.
- As empresas do sector petrolífero com Contratos-Programa em vigor deverão apresentar ao Ministério dos Petróleos, até ao próximo dia 31 de Outubro, o Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos ("PDRH") para 2018. De acordo com a informação recentemente veiculada pela Direcção Nacional de Fomento da Angolanização do Ministério dos Petróleos, o PDRH para 2018 deverá ser apresentado através da plataforma informática SIASP, anteriormente já em utilização para a emissão de pareceres relativos a pedidos de vistos de entrada para trabalhadores do sector petrolífero. O PDRH deve seguir os modelos oficiais aprovados pelo Ministério dos Petróleos e incluir os objectivos de recrutamento e formação de pessoal nacional e estrangeiro, bem como as metas de nacionalização de mão-de-obra para 2018.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

JAYR FERNANDES

Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com

ELIESER CORTE REAL

Elieser.Real@mirandaalliance.com

NUNO GOUVEIA

Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com

© Miranda Alliance, 2017. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.