

“A ASP Advogados é um Escritório de Referência em Angola”

António Penelas, Partner da ASP Advogados, uma Sociedade de Advogados em Angola que se destaca pelo seu carácter inovador, conversou com a Revista Pontos de Vista sobre a Nova Lei Geral do Trabalho, que entra em vigor neste mês de março. Conheça as mudanças que esta legislação trará ao mercado.

“CLARAMENTE QUE UM DOS PRINCIPAIS BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES SURGE COM A (RE) INTRODUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO COMO REGRA, E A OBRIGATORIEDADE DA REDUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO”

ANTÓNIO PENELAS



A ASP Advogados é uma Sociedade de Advogados de referência em Angola. Sendo Partner da marca, como analisa o posicionamento da mesma no mercado angolano e quais diria que são os fatores diferenciadores que a destacam na prestação de serviços jurídicos?

A ASP Advogados é um escritório de referência em Angola, destacando-se por um track-record ímpar na assessoria jurídica empresarial e pelo seu carácter inovador. Diferencia-se por ser um membro da VdA Legal Partners, que representa o conjunto de advogados e de sociedades de advogados independentes associados à Vieira de Almeida para a prestação de serviços jurídicos, de forma integrada, em África e em Timor-Leste. Este facto permite aumentar, na medida considerada adequada a cada desafio, a capacidade de

resposta aos clientes em Angola, através do acesso a uma equipa de mais de 330 advogados presentes em sete jurisdições.

A dinâmica do setor jurídico em Angola, como tantos outros setores de atividade, tem vindo a mudar. Na sua perspetiva, como se encontra atualmente o panorama desta área no país e de que forma a ASP Advogados se tem vindo a adaptar aos desafios emergentes?

Temos observado um acentuado crescimento na prática da advocacia em Angola, não apenas por que é o percurso expectável nas áreas de direito, mas também porque o crescimento no tecido empresarial assim o exige.

A ASP Advogados, como firma de referência, tem vindo a reforçar a sua equipa, destacando-se pela solidez técnica e rigor profissional, mas também pelas qualidades humanas com que enriquecem a ASP Advogados, o cliente e a comunidade em que vivemos. Num mundo cada vez mais exigente, apoiamos a formação contínua dos nossos colaboradores maximizando o potencial de cada um, através da VdA Academia.

Sabemos que a nova Lei Geral do Trabalho vai entrar em vigor em março deste ano – um ano após a sua aprovação pelo Parlamento Angolano. Para melhor entender, que mudanças esta legislação trará?

Do ponto de vista estrutural, a NLGT parte da estrutura da atual Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de 15 de junho), acrescentando melhorias muito significativas. Neste sentido, e a título exemplificativo, todo o Capítulo II (Estabelecimento da Relação Laboral) da atual lei é profundamente modificado, recebendo, entre outras, duas novas secções, uma totalmente inédita, versando sobre direitos de personalidade do trabalhador (liberdade de expressão e de opinião, integridade física e moral, reserva da intimidade da vida privada e proteção dos dados pessoais dos trabalhadores), e a outra versando sobre condições aplicáveis a grupos específicos de trabalhadores (mulheres, menores e trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida). Ainda neste capítulo, foi retirado do elenco de contratos de trabalho especiais o contrato de empreitada, ou de tarefa, e acrescentados

os contratos de teletrabalho, de comissão de serviços, de trabalho desportivo e de trabalho doméstico. Todo o Capítulo IV (Modificação da Relação Jurídico Laboral) foi também substancialmente alterado, tendo recebido, igualmente, uma nova secção dedicada à mobilidade de trabalhadores entre empresas do mesmo grupo económico. Também o Capítulo VI (Organização e Duração Temporal do Trabalho) sofre uma reorganização significativa, destacando-se a introdução de uma nova secção sobre o novo regime de trabalho flexível para os trabalhadores com responsabilidades familiares. Por fim, são eliminadas todas as normas que constam no Capítulo XIX (Garantia dos Direitos Emergentes da Relação Jurídico-Laboral) da atual Lei Geral do Trabalho respeitantes aos mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos (conciliação, mediação e arbitragem), bem como a regra da precedência obrigatória do recurso a um desses mecanismos, antes da propositura de qualquer ação judicial, em caso de conflito de trabalho.

Do ponto de vista material/substancial, são igualmente introduzidas alterações significativas, destacando-se, para além das já referidas as seguintes: (i) Introdução da obrigatoriedade de redução do contrato de trabalho por tempo determinado a escrito (artigo 12.º da NLGT); (ii) Introdução da figura da mobilidade de trabalhadores entre empresas do mesmo grupo económico (artigo 115.º da NLGT), (iii) Introdução de medidas de reforço do equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional e da proteção da parentalidade, destacando-se a criação da licença de paternidade (artigo 23.º da NLGT); (iv) Alargamento do catálogo de medidas disciplinares, pela (re)introdução da medida de despromoção temporária de categoria e da suspensão do trabalho com perda da remuneração (artigo 87.º da NLGT); (v) Reconfiguração do critério de fixação das remunerações adicionais, bem como de determinação das indemnizações e compensações (eliminou-se o critério de indemnização em função da dimensão da empresa).

Certo é que, Teresa Rodrigues Dias, Ministra da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social destacou, recentemente, que a

nova lei proporcionará maior flexibilidade e dignidade aos trabalhadores em Angola. Posto isto, quais são os benefícios mais significativos que esta nova legislação traz para os trabalhadores e também para a entidades patronais?

Claramente que um dos principais benefícios para os trabalhadores surge com a (re)introdução do contrato de trabalho por tempo indeterminado como regra, e a obrigatoriedade da redução do contrato de trabalho por tempo determinado. Isto garante ao trabalhador maior segurança no trabalho e assegura o cumprimento do princípio da estabilidade no emprego, previsto no artigo 274.º da NLGT. Destaca-se, também, a eliminação da regra da precedência obrigatória que constituía um empecilho para o trabalhador quando quisesse demandar a entidade empregadora. Referir, ainda, que a NLGT salvaguarda o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, assegurando a licença de paternidade, a proteção contra o assédio, entre outros. Quanto aos benefícios para a entidade patronal, destaca-se o aumento do poder disciplinar da entidade patronal, com a consagração da medida disciplinar de despromoção temporária de categoria e da suspensão do trabalho com perda da remuneração.

Contudo, alguns sindicalistas expressaram preocupações de que, na prática, os problemas dos trabalhadores possam persistir e que as empresas sejam as principais beneficiadas. Como observa estas preocupações e que medidas podem ser tomadas para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente protegidos?

Desconhecemos os fundamentos que estão por detrás desta abordagem, pois no nosso entender, a NLGT é protetora dos direitos e interesses do trabalhador. Para além disso, a entidade empregadora, à luz da NLGT tem mais limitações quanto à celebração do contrato de trabalho por tempo determinado, o qual só pode ser celebrado nas situações previstas pela lei.

Perante as mudanças trazidas pela nova Lei Geral do Trabalho, quais são os principais de-

safios que a ASP Advogados e outras empresas do setor jurídico enfrentarão na adaptação e na garantia da conformidade legal dos seus clientes?

Estes desafios prendem-se com a adaptação ao novo regime de contratação (contrato de trabalho por tempo indeterminado), a aplicação do regime de mobilidade de trabalhadores entre empresas do mesmo grupo económico, a aplicação de medidas de reforço do equilíbrio entre a vida profissional e proteção da parentalidade, na qual se destaca a aplicação da licença de paternidade (sendo comum entre os homens angolanos ter muitos filhos). Por fim, a aplicação do novo critério de fixação de indemnização e compensações para as micros, pequenas e médias empresas, representará um aumento de 100 % para estas.

Tendo em conta o panorama atual, quais são as tendências que a ASP Advogados antecipa para o futuro próximo no que diz respeito a este setor e que novidades a empresa trará ao mercado para responder às mesmas?

As principais tendências para o setor do direito do trabalho são as seguintes:

- As empresas vão precisar de adaptar-se aos novos regimes previstos na NLGT;
- As empresas poderão sentir alguma dificuldade em contratar trabalhadores recém-formados, ou com pouca experiência profissional, preferindo sempre os mais qualificados;
- Com a NLGT poderá haver uma redução da taxa de despedimentos, porque o contrato de trabalho, regra geral, passa a ser um contrato de trabalho por tempo indeterminado, com muitas limitações para a celebração de um contrato de trabalho por tempo determinado.

Aquando da proposta da Lei Geral do Trabalho, a ASP em parceria com a VdA e a VdA Academia organizaram uma conferência sobre as principais alterações da NLGT para as empresas prestadoras de serviços no sector petrolífero.

Agora, com a aprovação da NLGT, cogita-se a possibilidade de realização de mais conferências e, sobretudo, secções formativas para garantir uma melhor compreensão por parte dos seus clientes. ■