



## A INTERPRETAÇÃO DO REGIME TRANSITÓRIO DA NOVA LEI GERAL DO TRABALHO

### I. INTRODUÇÃO

Desde o dia 26 de Março de 2024 que se encontra em vigor a Lei n.º 12/23, 27 de Dezembro de 2023, que aprova a Nova Lei Geral do Trabalho, e a respectiva Rectificação n.º 2/24 de 1 de Março, adiante “NLGT”.

No seu rol de artigos contém um regime transitório, no **art.º 319.º**, com a seguinte redacção:

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

No presente artigo jurídico pretendemos analisar o **art.º 319.º da NLGT**, respondendo às seguintes questões:

- **O que o legislador quis acautelar com esta norma?**
- **Que problema pode ser levantado?**
- **Que interpretação devemos dar ao n.º 1 do art.º 319.º da NLGT?**

### II. O QUE O LEGISLADOR QUIS ACAUTELAR COM O ART.º 319.º?

A relação laboral não é uma relação instantânea, ou seja, ela envolve a prática de um conjunto de actos que se estendem

durante certo tempo (determinado ou indeterminado). Neste sentido, é comum que uma relação laboral constituída no âmbito da vigência de uma lei perdure durante o tempo de vigência de outra lei, que revogue àquela primeira. Por esta razão, o legislador angolano consagrou o regime transitório no **art.º 319.º da NLGT**.

Em termos objectivos, é nosso entendimento de que o legislador angolano quis acautelar que o quadro constitutivo, modificativo ou extintivo, verificado numa relação laboral por tempo determinado, no âmbito da Lei 7/15 de 15 de Junho, adiante antiga LGT, não fosse posto em causa pela NLGT, reforçando o conteúdo constante no **art.º 12.º do Código Civil**, adiante CC. Assim, se as partes, no âmbito da antiga LGT, celebraram um contrato de trabalho de 6 meses, esta duração não deve ser afectada pela NLGT.

### III. QUE PROBLEMA PODE SER LEVANTADO?

Resulta do elemento literal do **n.º 1 do art.º 319.º da NLGT**, a seguinte redacção: “Os contratos por tempo determinado, celebrados à luz da Lei 7/15 de 15 de Junho, ***vigoram ao abrigo da respectiva lei*** até à data prevista para a sua caducidade”.

Com esta redacção, muitos têm defendido que os contratos de trabalho por tempo determinado celebrados antes da entrada em vigor da NLGT devem continuar a ser regulados única e exclusivamente pela antiga LGT. Assim, estes contratos não só continuarão com o prazo acordado pelas partes, mas também

com todo o anterior regime revogado da antiga LGT, isto é, férias, faltas, indemnizações, regime disciplinar, licenças etc.<sup>1</sup>

Com base nesta tese, se, por exemplo, falecer o irmão de um trabalhador contratado por tempo determinado, no âmbito da antiga LGT, ele terá direito a 3 (três) dias úteis de faltas justificadas (**al. b) do n.º 1 do art.º 146.º da antiga LGT**) e não aos 8 (oito) dias úteis consagrados na **al. a) do n.º 1 do art.º 223.º da NLGT**.

#### **IV. QUE INTERPRETAÇÃO DEVEMOS DAR AO N.º 1 DO ART.º 319.º DA NLGT?**

Como sabemos, o exercício interpretativo serve-se de vários elementos. Em primeiro lugar, atende-se o elemento literal, ou seja, as palavras em que a lei está expressa para delas retirar um significado. Se o elemento literal revelar o conteúdo espiritual da lei (o sentido profundo do preceito), o intérprete tem de aceitar esse sentido, não lhe competindo entrar no exame doutros elementos hermenêuticos.<sup>2</sup>

Entretanto, a par do elemento literal, o exercício interpretativo envolve os elementos lógico, histórico e o sistémico. Na esteira de Galvão Telles, “o legislador não legisla pelo prazer de legislar, mas em vista de certo fim: a satisfação de determinada necessidade que ele sente como justificativa do preceito e que constitui, pois, a sua razão de ser – “ratio

legis” ou “ratio iuris”.<sup>3</sup> Como já referido, no **n.º 1 do art.º 319.º da NLGT**, a ratio legis, ou seja, o aspecto que o legislador pretendeu acautelar era que **o quadro constitutivo, modificativo ou extintivo, verificado nos contratos por tempo determinado, no âmbito da antiga LGT, não fosse posto em causa pela NLGT**. Assim, com base nesta ratio legis, devemos encontrar a melhor interpretação do **n.º 1 do art.º 319.º da NLGT**.

No que se refere ao elemento histórico, sabe-se que esta norma resulta da recomendação feita pela Ordem dos Advogados de Angola “OAA”, durante a auscultação feita aos parceiros sociais pela Assembleia Nacional, no âmbito dos trabalhos preparatórios da NLGT. Destarte, embora não tenham sido publicados os trabalhos preparatórios, a recomendação da OAA, representada, no acto, por mim, foi com base na ratio legis apresentada no presente artigo jurídico.

Por fim, o elemento sistémico obriga o intérprete a olhar para a integração da norma dentro do respectivo sistema. Assim, reportando-nos ao exemplo apresentado no caso de faltas por falecimento do irmão do trabalhador, teremos, numa mesma empresa, trabalhadores a beneficiarem de 3 (três) dias úteis e outros de 8 (oito) dias úteis. Tal como defendido por Menezes Leitão, “essa posição parece, no entanto, inaceitável... porque iria estabelecer desigualdades entre trabalhadores de uma mesma empresa, consoante o momento em que tivessem sido contratados...”<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Esta problemática já havia sido alertada por nós, aquando da aprovação final global da NLGT, com base na leitura do relatório da discussão na especialidade. Consulte o artigo no link: <https://www.jmadvogado.com/post/o-que-esperar-da-nova-lei-geral-do-trabalho>

<sup>2</sup> TELLES, Inocêncio Galvão, Introdução ao Estudo do Direito, Volume I, Coimbra Editora, 2010, 11ª Edição Reimpressão, pág. 245.

---

<sup>3</sup> TELLES, Inocêncio Galvão, Introdução ao Estudo do Direito, Volume I, Coimbra Editora, 2010, 11ª Edição Reimpressão, pág. 247.

<sup>4</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes, Direito do Trabalho de Angola, Almedina, 2013, 2ª Edição, pág. 60.

Com base no exposto, é nosso entendimento de que o **n.º 1 do art.º 319.º da NLGT** deve ser interpretado no sentido de que apenas os aspectos constitutivos, modificativos ou extintivos, verificados nos contratos por tempo determinado, à luz da antiga LGT, não serão postos em causa pela NLGT. Todo o conteúdo da relação laboral, ou seja, direitos e obrigações das partes, serão regidos pela NLGT.<sup>5</sup>

## **V. CONCLUSÃO**

A redacção do **n.º 1 do art.º 319.º da NLGT** é susceptível de criar uma problemática interpretativa, atendendo o seu elemento literal que transmite, por lapso, o sentido de os contratos de trabalho por tempo determinado celebrados antes da entrada em vigor da NLGT devem continuar a ser regulados única e exclusivamente pela antiga LGT. Entretanto, como vimos, tal interpretação conduzir-nos-ia a soluções que criariam antinomias no ordenamento jurídico angolano, com realce para situações de desigualdades entre trabalhadores de uma mesma empresa. Assim, é nosso entendimento de que o **n.º 1 do art.º 319.º da NLGT** deve ser interpretado no sentido de que apenas os aspectos constitutivos, modificativos ou extintivos, verificados nos contratos por tempo determinado, à luz da antiga LGT, não serão postos em causa pela NLGT. Todo o conteúdo da relação laboral, ou seja, direitos e obrigações das partes, serão regidos pela NLGT, reforçando o disposto no **art.º 12.º do CC**.

---

<sup>5</sup> Veja também MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, Almedina, 2006, 3ª Edição pág. 227 – 244.

**VEJA OUTROS TEMAS  
RELACIONADOS NO NOSSO  
SITE:**

[www.jmadvogado.com](http://www.jmadvogado.com)

**» NOTÍCIAS SOBRE O JM  
ADVOGADO**

### **I. FORMAÇÕES LABORAIS**

» No dia 25 de Março de 2024, o escritório **JM ADVOGADO** organizou uma Sessão Laboral Online para os seus parceiros e entidades convidadas, sobre as principais alterações da NLGT. Participaram da referida sessão cerca de 40 parceiros e entidades convidadas.

» Durante o mês de Março, o nosso coordenador, Dr. José Maiandi, esteve envolvido na capacitação interna dos quadros de 4 grandes instituições que actuam no mercado angolano, desde o sector petrolífero, tecnologias, produção e distribuição de bebidas e comércio em geral.

» O escritório **JM ADVOGADO** organizou, nos dias **27, 28 de Fevereiro e 1 de Março de 2024**, a Formação Laboral Online – Domine as principais alterações da NLGT, que decorreu na plataforma Zoom, tendo como formador o Dr. **José Maiandi**, cujas vagas esgotaram.

Participaram da acção formativa, profissionais e empresas das mais diversas áreas. A formação abordou as seguintes temáticas: **(i) O Novo Regime de Constituição da Relação Laboral; (ii) O Novo Regime do Processo Disciplinar; (iii) O Novo Regime das Férias, Faltas e Licenças; (iv) O Novo Regime de Cessaçao do Contrato de Trabalho; e (v) O Novo Regime de Indemnização e Compensação Laboral.**

**II. SEMINÁRIO SOBRE A  
NLGT PROMOVIDO PELO  
MAPTSS**

O Dr. **José Maiandi** integrou igualmente a equipa de formadores do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS) para o Seminário sobre a NLGT, estando escalado para as províncias de Luanda e Benguela.

Para mais informações contacte:

**ARLINDO CHIMBUENJO**  
arlindo.chimbuenjo@jmadvogado.com

**JOSÉ MAIANDI**  
jose.maiandi@jmadvogado.com

**MARGARETH GANGA**  
margareth.ganga@jmadvogado.com