

PLMJ & AVM

Parceiros de Confiança

Setembro 2009

PARCERIAS INTERNACIONAIS

GUIA DE INVESTIMENTO EM ANGOLA - Parte III

EDITORIAL

CONTEÚDOS EDITORIAIS

Editorial - Relações Laborais

Movimento Migratório

Contratação Pública

Relações Laborais

À semelhança da legislação laboral portuguesa e da generalidade das legislações laborais europeias, a legislação laboral angolana assenta na ideia de desigualdade das partes que compõem a relação laboral. Decorrente deste pressuposto base, a legislação laboral angolana - e em especial o seu diploma nuclear que é a Lei Geral do Trabalho - Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro - inclui um conjunto significativo de princípios e normas imperativos que limitam a liberdade das partes na definição em concreto dos termos e condições que regulam cada relação de trabalho.

Não obstante, e graças à revisão geral que esta legislação sofreu no ano de 2000, as leis angolanas do trabalho contêm, hoje, inúmeras soluções com vista a permitir às empresas e empresários uma gestão programada e eficiente dos seus recursos humanos, sem pôr em causa, naturalmente, o conjunto de direitos dos trabalhadores que, nos tempos que correm, são consensualmente reconhecidos em qualquer sociedade com um mínimo de preocupações sociais.

Procuraremos de seguida dar uma perspectiva dos principais aspectos da legislação laboral de Angola, realçando as questões de ordem prática que de forma mais imediata interessam aos

potenciais investidores neste mercado em franca expansão.

Contratos de trabalho

A fonte por excelência das relações laborais é o contrato individual de trabalho, de que a Lei Geral do Trabalho define, não através de um conceito geral e abstracto, mas pela delimitação do seu objecto, com enumeração dos direitos e deveres que dele decorrem para cada uma das partes.

Os contratos de trabalho, em regra, não estão sujeitos a forma escrita e classificando-se, quanto à sua duração, como contratos por tempo indeterminado ou contratos por tempo determinado. Estes últimos, tal como se passa em Portugal, apenas são admissíveis em certas situações concretas, expressa e exhaustivamente previstas na lei, como forma de fazer face a necessidades temporárias das empresas pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

Para além do contrato de trabalho propriamente dito, estão previstos na legislação Angolana uma série de contratos de trabalho especiais, entre os quais se destacam, pela relevância que poderão ter para o investidor estrangeiro, o contrato de empreitada ou tarefa, o contrato de trabalho a bordo de

PARCERIAS INTERNACIONAIS

embarcações de comércio ou pesca e o contrato de trabalho de estrangeiros não residentes, que têm algumas especificidades próprias quanto à forma e quanto aos direitos e deveres que deles emergem para as partes.

Há ainda uma outra modalidade de contrato de trabalho que, pela sua originalidade e potencialidade, vale a pena realçar: é o contrato de grupo. Através deste contrato o empregador contrata um grupo de trabalhadores vinculando-se apenas um deles, que assume o papel de representante do grupo. Este contrato tem a grande vantagem de simplificar e desburocratizar o processo de contratação de empresas que procurem instalar-se de novo no país, sendo certo que para que possa funcionar eficazmente terá de existir um grau elevado de confiança entre a empresa e o representante do grupo, já que ambos respondem solidariamente perante os trabalhadores pelo incumprimento das obrigações que lhes seja imputável.

Duração do trabalho

A legislação laboral angolana estabelece os limites gerais de 44 horas semanais e 8 horas diárias para a duração do trabalho, havendo porém algumas excepções que permitem uma maior margem de manobra na gestão dos tempos de trabalho, como sejam a possibilidade de se alargar o período semanal para 54 horas (nos casos em que sejam adoptados os regimes de horários por turnos ou de horário modulado ou variável, ou em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença) e de alargar o período diário para 10 horas (nos mesmos casos, excepto no regime por turnos).

Os intervalos para descanso, em regra, devem situar-se entre uma e duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas.

No caso do trabalho extraordinário, prevê-se, como limites gerais, as 2 horas por dia normal de trabalho, as 40 horas por mês e as 200 horas anuais, estando consagradas algumas excepções – como os casos de força maior ou acidentes naturais – em que estes limites podem ser excedidos. O trabalho extraordinário é pago com acréscimo de 50% relativamente ao valor hora base, passando para 75% sempre que o trabalhador exceda as 30 horas mensais de trabalho extraordinário, e deve ser registado de forma permitir o

controlo pela autoridade reguladora das regras que lhe são aplicáveis.

Existe a possibilidade de sujeitar alguns trabalhadores ao regime da isenção de horário de trabalho (trabalhadores que exerçam cargos de administração, direcção, confiança, fiscalização, e trabalhadores que exerçam a sua actividade fora de um local fixo), sem prejuízo do descanso semanal obrigatório e complementar e de um acréscimo de remuneração a fixar por convenção colectiva ou equivalente ao valor de uma hora diária de trabalho extraordinário.

Para além das regras gerais sobre horários de trabalho acima enunciadas, a lei angolana consagra um conjunto de horários de trabalho especiais – como os horários por turnos, horário modulado, horário variável ou horário em disponibilidade – com regimes que procuram dar uma resposta às necessidades específicas de certas empresas (com período de funcionamento contínuo ou alargado, ou com oscilações anuais no nível de actividade), de certos trabalhadores (com grau de autonomia mais elevado) ou responder a circunstâncias que afectam o normal funcionamento do mercado como catástrofes naturais ou outros casos de força maior.

Remunerações

Nos termos da legislação laboral, a remuneração do trabalhador compreende o salário de base bem como todas as demais prestações e complementos pagos directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, seja qual for a sua forma de cálculo.

Os salários podem ser certos, variáveis ou mistos, consoante sejam pagos em função do tempo de trabalho, do resultado do trabalho num determinado período de tempo, ou de ambos. Por seu lado, os salários variáveis podem ser pagos “à peça” - quando se atenda apenas ao resultado sem atender ao tempo de execução – ou “à tarefa” – quando atenda à duração do trabalho com obrigação de assegurar uma determinada produção no período de referência.

No que respeita a prestações mínimas garantidas, existe um salário mínimo nacional, que pode revestir várias modalidades em função de critérios relativos a sectores económicos (indústria, comércio, transportes, serviços e

agricultura) ou a áreas geográficas. Por outro lado, vigora o princípio do “trabalho igual salário igual”, e a todos os trabalhadores é assegurado o direito a um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente a 50% do valor do salário base correspondente, respectivamente, ao período de férias e ao mês de Dezembro.

Salvo casos excepcionais, não constituem remuneração - e por isso poderão deixar de ser atribuídas assim que a situação que as justifica desapareça ou que o empregador decida - a retribuição por prestação de trabalho extraordinário; as atribuições acessórias quando destinadas a compensação ou reembolso de despesas; as gratificações acidentais e os prémios, desde que de atribuição personalizada; e os valores pagos ao trabalhador a título de indemnização ou compensação.

O empregador deve deduzir no salário pagos aos trabalhadores os descontos a favor do Estado, incluindo impostos e segurança social, bem como os valores que resultem de decisão transitada em julgado proferida contra o trabalhador ou acordo por este celebrado e homologado judicialmente. Para além destes, podem ainda ser descontados no salário o valor de uma série de bens e serviços fornecidos a crédito ao trabalhador por solicitação deste, e as amortizações de empréstimos e adiantamentos concedidos pelo empregador.

Os créditos resultantes de salários e indemnizações devidas pela empresa ao trabalhador gozam de um privilégio sobre quaisquer outros créditos, incluindo os créditos do Estado e da Segurança Social. Para além disso, os créditos salariais só são penhoráveis em 25% da parte que exceda o salário mínimo nacional.

Férias, feriados e faltas

Os trabalhadores têm direito em cada ano civil a um período de 22 dias úteis de férias remuneradas. No ano da admissão e no ano da cessação da suspensão, bem como nos contratos por tempo determinado que não atinjam um ano de duração, o direito a férias corresponde a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho.

O mero cumprimento do dever de assiduidade não dá direito a qualquer majoração do período de férias. Ao invés – e numa lógica que nos parece muito

mais acertada - a abstinência ao trabalho poderá resultar numa perda de dias de férias, até uma máximo de 12 por ano.

A marcação das férias deve ser, na medida do possível, feita por acordo entre trabalhador e empregador, sendo certo que, não sendo tal possível, é a este que cabe marcar as férias, devendo porém obedecer a certas condicionantes relacionadas com o funcionamento da empresa e com circunstâncias familiares dos trabalhadores.

O trabalhador tem direito a uma remuneração durante o período de férias equivalente ao salários e adicionais que receberia durante o mesmo período caso continuasse a prestar trabalho nas condições em que vinha prestando. À remuneração de férias acresce o subsídio de férias (denominado de "gratificação de férias"), calculado nos termos acima referidos.

Com a cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber a remuneração correspondente às férias vencidas, caso não tenham ainda sido gozadas, bem como os proporcionais de férias pelo tempo de trabalho prestado no ano da cessação, calculados à razão de dois dias por cada mês completo.

A remuneração do trabalho prestado em dias feriados é feita tendo por base a valor hora habitualmente pago, acrescido do valor correspondente a um dia de trabalho ou ao período de trabalho efectivamente prestado, se inferior, ou ao pagamento da remuneração correspondente a um dia de descanso semanal, caso se trate de uma empresa não autorizada a funcionar em regime de laboração contínua.

As faltas classificam-se como justificadas e injustificadas.

Os motivos que levam a que as faltas sejam consideradas justificadas encontram-se taxativamente previstos na lei, e decorrem de circunstâncias da vida familiar do trabalhador (casamento, nascimento de filhos, falecimento de familiares); da necessidade de cumprimento de obrigações legais ou militares; da prestação de provas ou participação em cursos de formação; da impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, acidente ou prestação de assistência inadiável a familiar; da necessidade de participação em actividades culturais ou desportivas em

representação do país ou da empresa; e do exercício de funções sindicais. Para além destas, são ainda consideradas justificadas todas aquelas faltas cuja justificação, independentemente da natureza, seja aceite pelo empregador.

De entre as faltas justificadas, apenas são remuneradas as dadas por altura do casamento, as relacionadas com o exercício de funções sindicais e as autorizadas pelo empregador, quando tal não seja afastado por este no acto da autorização.

As faltas injustificadas são definidas por defeito (todas aquelas que não se considerem justificadas) e determinam sempre a perda de remuneração e antiguidade, podendo ainda servir de base para a aplicação de punição disciplinar.

Poder disciplinar

Um dos direitos essenciais que resulta para o empregador da celebração do contrato é o direito de exercer o poder disciplinar sobre os seus trabalhadores. Nos termos da lei angolana, pode o empregador aplicar as seguintes medidas:

- a) Admoestação (simples ou registada);
- b) Despromoção temporária de categoria, com diminuição de salário (com duração entre 15 dias e 3 meses);
- c) Transferência temporária, com despromoção e diminuição de salário (com duração entre 1 e 6 meses);
- d) Despedimento imediato.

Com excepção do caso da admoestação, a aplicação de qualquer medida disciplinar tem sempre que ser antecedida de um procedimento onde seja conferido o direito de audiência prévia ao trabalhador.

A audiência prévia é assegurada através de uma entrevista ao trabalhador, precedida de uma convocatória onde devem ser descritos todos os factos de que este é acusado. O trabalhador tem o direito a expor as suas razões e fazer-se acompanhar por pessoa da sua confiança (e até cinco testemunhas, caso o processo seja com intenção de despedimento), devendo a entrevista ser reduzida a escrito. Concluído este procedimento, tem o empregador 30 dias para tomar a decisão final sobre o processo, incluindo a medida em concreto a aplicar, a qual

deverá ser devidamente fundamentada.

Da decisão aplicada cabe recurso para tribunal, a interpor dentro dos 30 dias subsequentes à comunicação da medida aplicada.

Nos casos em que o Tribunal venha a julgar procedente o recurso contra a medida disciplinar aplicada, fica a empresa obrigada a indemnizar o trabalhador em montante que pode ir até 5 vezes o valor do salário que este deixou de receber em virtude da diminuição de remuneração, ou, no caso de a medida ser o despedimento, a pagar ao trabalhador todos os salários que este deixou de receber até à data da sentença e a reintegrá-lo ou, caso ele opte pela não reintegração, a indemnizá-lo através do pagamento de quantia equivalente a um mês de salário por cada ano de antiguidade.

Cessação do contrato

Em Angola vigora o princípio da estabilidade de emprego, cuja principal consequência é a proibição de despedimentos fora dos casos previstos na lei. Tendo em conta este princípio, a cessação do contrato pode resultar de:

- a) Causas objectivas alheias à vontade das partes;
- b) Decisão voluntária das partes;
- c) Decisão unilateral de qualquer das partes, oponível à outra.

São causas objectivas que determinam a caducidade do contrato a morte ou incapacidade permanente do trabalhador ou do empregador; a reforma do trabalhador por velhice; o encerramento da empresa ou cessação da sua actividade; a falência, insolvência ou extinção da personalidade jurídica do empregador; a condenação do trabalhador a pena de prisão superior a 1 ano; e o caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a prestação ou recebimento do trabalho.

A cessação do contrato por decisão

Um dos direitos essenciais que resulta para o empregador da celebração do contrato é o direito de exercer o poder disciplinar sobre os seus trabalhadores.

PARCERIAS INTERNACIONAIS

Nesta modalidade de despedimento, a determinação dos trabalhadores a despedir obedece a critérios de prevalência assentes na qualificação profissional, senioridade e circunstâncias familiares e socioprofissionais dos trabalhadores.

voluntária das partes pode dar-se com a caducidade do contrato por tempo determinado; em virtude de cláusulas resolutórias validamente estabelecidas no contrato; ou por mútuo acordo celebrado entre empregador e trabalhador.

A cessação unilateral do contrato pode resultar de decisão do empregador ou do trabalhador.

O empregador pode fazer cessar o contrato mediante despedimento individual ou despedimento colectivo.

O despedimento individual pode ser fundado em justa causa ou na ocorrência de motivos objectivamente verificáveis, desde que num ou noutro caso se torne praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

O despedimento por justa causa tem que ser antecedido de procedimento disciplinar (nos termos referidos no capítulo anterior) no qual se demonstre a prática pelo trabalhador de infracção grave que torne impossível na prática a manutenção do contrato. A lei enuncia de forma exemplificativa algumas situações susceptíveis de serem consideradas como justa causa de despedimento.

Já o despedimento unilateral por causas objectivas – que apenas pode abranger até 4 trabalhadores - tem que ser antecedido por um procedimento onde são alegadas e fundamentadas as razões objectivas para o despedimento, ouvidos os representantes dos trabalhadores e solicitada a autorização dos representantes do Ministério do Trabalho. Nesta modalidade de despedimento, a determinação dos trabalhadores a despedir obedece a critérios de prevalência assentes na qualificação profissional, senioridade e circunstâncias familiares e socioprofissionais dos trabalhadores.

O despedimento colectivo segue, em muitos aspectos (fundamentos, critérios de selecção dos trabalhadores, etc.) um regime semelhante ao do despedimento por motivos objectivos, mas apenas pode ser aplicado quando estiver em causa um mínimo de 5 trabalhadores.

Tanto o despedimento por motivos objectivos como o despedimento colectivo conferem ao trabalhador o direito a uma indemnização de valor correspondente ao salário base multiplicado pelo número de anos de antiguidade, com limite de cinco, acrescido de 50% do mesmo salário base por cada ano de antiguidade que exceda este limite.

A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador pode ser com ou sem justa causa.

A rescisão com justa causa pode fundar-se em motivos respeitantes ao empregador (falta de pagamento do salário, ofensas ao trabalhador, aplicação de medida disciplinar abusiva, etc.) ou motivos estranhos a este (necessidade de cumprir obrigações legais, alteração substancial, duradoura e lícita das condições de trabalho). No primeiro caso, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a um mês de salário base por cada ano de antiguidade do despedimento

A rescisão sem justa causa promovida pelo trabalhador tem que ser comunicada com um pré-aviso de 15 ou 30 dias consoante a antiguidade seja inferior a 3 anos ou igual ou superior a este limite, elevados para 30 e 60 dias, respectivamente, sempre que se tratar de quadro técnico superior ou médio.

Movimento Migratório

Tipos de vistos

Existem três tipos principais de vistos para entrada e permanência em Angola com finalidades relacionadas com actividades pessoais, profissionais ou empresariais: vistos ordinários, vistos de trabalho e vistos privilegiados. Periodicamente são revistos os critérios de atribuição destes vistos e a documentação necessária para o efeito.

Os vistos ordinários têm como finalidade a autorização de entrada no país por razões familiares ou prospecção de negócios. Estes vistos são requeridos junto dos Consulados de Angola no estrangeiro e têm que ser usados no prazo de 60 dias úteis a contar da data da sua emissão e permitem uma permanência até 30 dias, sendo prorrogáveis por duas vezes e por igual período de tempo junto

dos Serviços de Migração e Estrangeiros. Os vistos ordinários não permitem, porém, o exercício de qualquer actividade remunerada no território angolano.

Os vistos de trabalho para cidadãos estrangeiros não residentes (os residentes beneficiarão de autorização de residência) podem ser requeridos por pessoas que preencham os seguintes requisitos: maiores de idade que possuam qualificação profissional, técnica ou científica, saúde física e mental comprovada através de atestado médico e não tenham antecedentes criminais, e desde que disponham de meios de pagamento per capita de um montante de USD 200,00 ou equivalente em moeda convertível por cada dia de permanência no território nacional, ou, em alternativa, se provarem por meio idóneo ter

alimentação e alojamento assegurados.

A crescer aos requisitos acima enumerados, o cidadão estrangeiro que pretenda obter um visto para trabalhar terá de ter um contrato ou promessa de trabalho, assegurar o cumprimento de obrigações legais ao nível sanitário, e

Existem três tipos principais de vistos para entrada e permanência em Angola com finalidades relacionadas com actividades pessoais, profissionais ou empresariais: vistos ordinários, vistos de trabalho e vistos privilegiados.

No que respeita aos outros aspectos da relação jurídico-laboral – como sejam os relativos à duração do trabalho, disciplina ou cessação do vínculo laboral - aplica-se a estes contratos o previsto na Lei Geral do Trabalho.

prestar uma “garantia de repatriamento”, que consiste no depósito em moeda convertível de um montante igual ao preço do bilhete de passagem de regresso ao país de origem do trabalhador. Este visto deve ser utilizado no prazo de 60 dias a contar da data da sua emissão sob pena de caducidade, e permite várias entradas no país e permanência até ao termo do contrato de trabalho, mas não permite a fixação de residência.

Os vistos de trabalho são classificados em tipologias, sendo que para o sector petrolífero, mineiro e construção civil é o “visto de trabalho de tipo C”, para actividades no sector do comércio, indústria, pescas, marítimo e aeronáutico é o “visto de trabalho de tipo D” e para todos os outros sectores o “visto de trabalho de tipo F”.

Finalmente, os vistos privilegiados têm por objectivo permitir a entrada e permanência no país de cidadãos que pretendam implementar e executar propostas de investimento aprovadas nos termos da lei do Investimento Privado. Estes vistos distribuem-se também por diversas tipologias – tipo A, B e C - consoante o montante do investimento que se pretenda efectuar, o qual deverá

situar-se sempre entre os USD 5,000,000.00 e os USD 50,000,000.00.

Os vistos privilegiados têm que ser utilizados no prazo de 60 dias a contar da data da sua emissão e permitem várias entradas no país e permanência durante o período e até dois anos, prorrogável por iguais períodos de tempo. O estrangeiro a quem for atribuído este tipo de visto poderá, posteriormente, solicitar autorização de residência.

Trabalhadores estrangeiros

O Regime Jurídico dos Estrangeiros na República de Angola (Lei n.º 2/07, de 31 de Agosto) consagra o princípio da equiparação de direitos, garantias e deveres (com excepção dos direitos políticos) entre os cidadãos angolanos e os estrangeiros e imigrantes que aí se encontrem.

Entre os direitos que esta lei assegura ao estrangeiro, encontram-se o direito ao trabalho e a liberdade de adesão às organizações sindicais e associações profissionais.

Os trabalhadores estrangeiros dividem-se entre residentes e não residentes. Aos trabalhadores residentes, aplica-se a legislação laboral comum aplicável aos cidadãos angolanos, nomeadamente a Lei Geral do Trabalho. Já aos trabalhadores estrangeiros não residentes aplica-se Decreto n.º 6/01, de 19 de Janeiro e, em tudo o que neste não estiver previsto, supletivamente, a referida Lei Geral do Trabalho. Uma vez que esta lei será objecto do capítulo seguinte, abordaremos agora brevemente as principais disposições do Decreto n.º 6/01, de 19 de Janeiro.

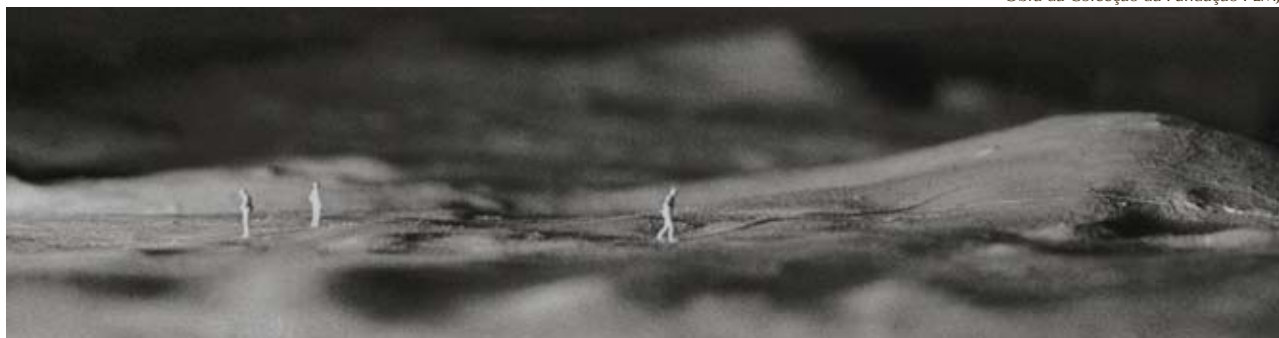
De acordo com este diploma, são

trabalhadores estrangeiros não residentes os cidadãos estrangeiros que, não residindo em Angola e possuindo qualificação profissional, técnica ou científica em matérias que o país não é auto-suficiente, é contratado em país estrangeiro para exercer a sua actividade em Angola por período de tempo determinado.

Estes trabalhadores podem celebrar contrato de trabalho com empresas privadas, públicas ou mistas, cooperativas e, de uma forma geral, todas as pessoas singulares ou colectivas autorizadas a exercer actividade em Angola. Para tal é necessário que cumpram alguns pré-requisitos, como ser maior, possuir comprovada qualificação profissional, técnica ou científica; ter aptidão física e mental comprovadas e não ter cadastro criminal.

Os contratos de trabalho dos estrangeiros não residentes estão sujeitos à forma escrita e têm de conter um conjunto de menções obrigatórias, entre as quais o compromisso do trabalhador de regressar ao país de origem após o termo do contrato. Por outro lado, os mesmos contratos são sempre por tempo determinado e a sua duração inicial, ou após renovações, tem que restringir-se ao período ou soma de períodos situados entre um mínimo de 3 e um máximo de 36 meses, findo o que o trabalhador deve regressar ao seu país de origem.

No que respeita aos outros aspectos da relação jurídico-laboral – como sejam os relativos à duração do trabalho, disciplina ou cessação do vínculo laboral - aplica-se a estes contratos o previsto na Lei Geral do Trabalho.



Contratação Pública

A disciplina jurídica da contratação pública (“public procurement”) angolana encontra-se actualmente vertida (i) no regime de realização de despesas públicas, prestação de serviços, locação e aquisição de bens móveis (Decreto n.º 7/96, de 16 de Fevereiro) e (ii) no Regime de Empreitadas de Obras Públicas (Decreto n.º 40/05, de 8 de Junho).

Prestação de serviços, locação e aquisição de bens móveis

Por regra, apenas podem concorrer as pessoas colectivas ou singulares estabelecidas no território nacional. Os contratos celebrados no estrangeiro e de que resulte encargo para o Estado estão sujeitos às normas estabelecidas para os contratos celebrados em território nacional, que não sejam excluídas pela lei do lugar da respectiva celebração.

Quando, após a adjudicação, se verificar a existência de indícios sérios de que as propostas, candidaturas ou pedidos de participação apresentados, resultam de práticas restritivas da concorrência, deve a entidade pública contratante suspender a adjudicação até à conclusão do processo-crime instaurado, salvo se decidir fundamentadamente de outro modo.

O Diploma excepciona um conjunto significativo de contratos. No essencial, não estão sujeitos ao Decreto n.º 7/96, de 16 de Fevereiro, os contratos que tenham por objecto: (i) aquisição, desenvolvimento, produção ou co-produção de programas de radiodifusão; contratos relativos ao tempo de antena; (ii) telecomunicações; (iii) serviços de arbitragem e conciliação; (iv) determinados serviços ou produtos financeiros; serviços prestados ao Banco Nacional de Angola; contratação in-house; (v) contratos referentes a projectos celebrados ao abrigo de um acordo internacional ou por força de regras específicas de uma organização internacional; (vi) contratos celebrados no domínio da defesa; (vii) contratos declarados secretos; (viii) contratos-programa previstos em legislação especial.

A contratação de bens ou serviços deve

ser precedida de um dos seguintes procedimentos adjudicatórios:

- a) concurso público;
- b) concurso limitado por prévia qualificação;
- c) concurso limitado sem apresentação de candidaturas;
- d) por negociação, com ou sem publicação prévia de anúncio;
- e) ajuste directo.

Em termos de critérios de adjudicação, poderão existir os seguintes:

- a) o da proposta economicamente mais vantajosa, tendo em conta, entre outros factores de ponderação, a qualidade, o mérito técnico, as características estéticas, a assistência técnica, os prazos de entrega ou execução e o preço;
- b) unicamente, o de mais baixo preço.

O prazo supletivo de manutenção das propostas é de 60 dias.

Por norma, os contratos devem ser celebrados por escrito. A celebração de contrato escrito poderá não ser exigível, entre outros, quando se trate de aquisições de serviços ou bens de valor igual ou inferior a certos limiares. Também poderá ser dispensada a celebração de contrato escrito, entre outros, quando a segurança pública interna ou externa ou aconselhe; e/ou por motivos de urgência imperiosa.

Salientamos a existência de procedimentos especiais, relativamente aos quais deverão ser aplicadas, cumulativamente com as regras aplicáveis aos “Procedimentos Gerais”, determinadas regras específicas. No essencial, estão em causa certos fornecimentos de bens que ultrapassam determinados limiares monetários (“valores”), alguns casos de contratação in-house e, por outro lado, fornecimentos no domínio das forças armadas e da segurança interna.

Empreitadas de obras públicas

O Decreto n.º 40/05, de 8 de Junho, aplica-se “a todas as empreitadas de obras públicas”. Consideram-se obras

públicas as obras de construção, reconstrução, ampliação, alteração, reparação, conservação, limpeza, restauro, adaptação, beneficiação e demolição de bens imóveis que sejam executadas por conta de um “dono de obra pública” (entre outros, são donos de obras públicas, o Estado, os institutos públicos, as autoridades administrativas locais, as empresas públicas e as sociedades anónimas de capitais maioritária ou exclusivamente públicos e, bem assim, as concessionárias de serviços públicos).

Basicamente, estão excluídos da aplicação deste regime os contratos, qualquer que seja o seu valor: (i) que sejam regulados por regras processuais diferentes, destinados à execução ou à exploração conjunta de uma obra e celebrados entre o Estado Angolano e um ou vários países ou com empresas de outro Estado, ao abrigo de um acordo internacional; (ii) celebrados por força de regras específicas de uma organização internacional.

Quando as características da obra e as condições de financiamento o justifiquem, podem ser admitidos a concurso empresas estrangeiras, desde que cumpram os requisitos estabelecidos na legislação vigente e mediante despacho conjunto do Ministro das Obras Públicas e das Finanças. Os concorrentes estrangeiros devem apresentar a concurso, além dos documentos exigidos no respectivo programa de que não sejam dispensados, em síntese, os seguintes: (i) declaração referente ao equipamento de que dispõem e pessoal especializado que contam empregar; (ii) documento comprovativo da capacidade financeira

Salientamos a existência de procedimentos especiais, relativamente aos quais deverão ser aplicadas, cumulativamente com as regras aplicáveis aos “Procedimentos Gerais”, determinadas regras específicas.

Como condição prévia à celebração do contrato de empreitada de obra pública é necessário prestar uma “garantia” (performance bond). O prazo – supletivo – de garantia da obra é de cinco anos, contados desde a recepção provisória da mesma.

A presente Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Newsletter não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [Sofia Gomes da Costa-sgc@plmj.pt](mailto:Sofia.Gomes.da.Costa-sgc@plmj.pt).

Próxima Edição

Na próxima edição iremos continuar com o Guia de Investimento em Angola abordando o Sistema Tributário em Angola.

para executar a obra; (iii) declaração em que se submetem à legislação Angolana e ao Foro do Tribunal Angolano, com renúncia a qualquer outro.

O modo de retribuição do empreiteiro pode ser estipulado: (i) por preço global; (ii) por série de preço; (iii) por percentagem. De referir que é lícito adoptar, na mesma empreitada, diversos modos de retribuição para distintas partes da obra ou diferentes tipos de trabalho.

A celebração do contrato de empreitada de obras públicas deve ser precedida de concurso público, concurso limitado por prévia qualificação, concurso limitado sem apresentação de candidaturas, por negociação com ou sem publicação prévia ou anúncio ou ajuste directo.

Como condição prévia à celebração do contrato de empreitada de obra pública é necessário prestar uma “garantia” (performance bond). O prazo – supletivo

– de garantia da obra é de cinco anos, contados desde a recepção provisória da mesma.

Em geral, dir-se-á que o Decreto em exame é relativamente completo na regulamentação dos contratos de empreitadas de obras públicas. Com efeito, e para além do mais, este diploma legal compreende regras atinentes às formalidades respeitantes à consignação dos trabalhos, regras relativas à medição de trabalhos e ainda regras sobre as causas de suspensão da obra, os casos fortuitos e de força maior, a especial onerosidade, a alteração de circunstâncias e a revisão de preços.

Chama-se, por último, a atenção para o papel fundamental que o Tribunal de Contas pode ter em matéria de contratação pública, designadamente no âmbito da necessidade de obtenção do seu visto prévio. A matéria é, no essencial, regida pela Lei n.º 5/96, de 12 de Abril.