



**UNIVERSIDADE
KIMPA VITA**

15 - 10 | 2026

O pluralismo jurídico e o direito de trabalho em Angola: o conflito entre a norma laboral e o costume Bakongo nas faltas por falecimento

Legal pluralism and labor law in Angola: The conflict between labor law and Bakongo custom regarding death-related absences

Daniel Cordeiro

Versão electrónica

URL: <https://ciencia.unikivi.ao>

Data de publicação: 15-10-2026. Páginas: 10

Editor

Revista Científica Interdisciplinar da UNIKIVI

Referência electrónica

Cordeiro, D. (2026). O pluralismo jurídico e o direito de trabalho em Angola: o conflito entre a norma laboral e o costume Bakongo nas faltas por falecimento. Revista da UNIKIVI. 02(01), 01-10.



O PLURALISMO JURÍDICO E O DIREITO DE TRABALHO EM ANGOLA: O CONFLITO ENTRE A NORMA LABORAL E O COSTUME BAKONGO NAS FALTAS POR FALECIMENTO

Legal pluralism and labor law in Angola: The conflict between labor law and Bakongo custom regarding death-related absences

Daniel Cordeiro

Instituto Superior Politécnico Atlântida, Angola.

danielcordeirocausidico@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0007-6285-0368>

RESUMO

A legislação laboral angolana (Leis Geral do Trabalho e de Bases da Função Pública) colide com o princípio do reconhecimento constitucional do costume, ao impor prazos às faltas por falecimento. Questiona-se assim, em que medida a rígida limitação dos prazos e a concepção individualista de parentesco nestas leis afrontam o princípio constitucional do reconhecimento do costume no contexto da cultura Bakongo. Razão pela qual, teve-se como objectivo a análise da compatibilidade entre os prazos e os graus de parentesco previstos na legislação laboral angolana e os rituais fúnebres consuetudinários do povo Bakongo. Para a concretização deste desiderato, usaram-se os métodos de investigação quali-quantitativa, bibliográfica, documental e de hermenêutica-jurídica, tendo como resultados, relatos de choque cultural e institucional decorrente da não validação de graus de parentesco tradicionais, conflitos relacionados à prioridade de rituais fúnebres tradicionais, número reduzido de trabalhadores que cumpriram com os prazos normativos sem registo de fricção institucional, enquanto alguns apontaram que a legislação vigente fere directamente os preceitos consuetudinários. Portanto, existe um conflito latente entre a tipificação legal do luto e a dinâmica familiar alargada da cultura Kongo. Por isso, sugere-se maior flexibilidade institucional e o reconhecimento normativo dos usos e costumes para mitigar o litígio laboral na questão da compatibilidade entre os prazos e os graus de parentescos previstos na legislação; propõe-se ainda a alteração da legislação laboral para prever a Licença por Luto cultural ajustável por negociação através dos Acordos Colectivos de Trabalho.

Palavras-chaves: Pluralismo Jurídico; Direito Laboral; Cultura Bakongo; Direito Costumeiro; Faltas por falecimento.

ABSTRACT

Angolan labor legislation (the General Labor Law and the Civil Service Framework Law) conflicts with the constitutional principle of recognition of custom by imposing time limits on leave taken due to a death. This raises the question of the extent to which the rigid time limits and the individualistic conception of kinship these laws violate the constitutional principle of recognition of custom in the context of Bakongo culture. For this reason, the objective was to analyze the compatibility between the time limits and degrees of kinship provided for in Angolan labor legislation and the customary funeral rituals of the Bakongo people. To achieve this objective, qualitative and quantitative, bibliographic, documentary, and legal-hermeneutic research methods were employed – legal analysis. The results included accounts of traditional funeral rituals, and a small number of workers who complied with statutory deadlines without any reported institutional friction, while others

pointed out that current legislation directly violates customary precepts. Therefore, there is a latent conflict between the legal classification of mourning and the extended family dynamics of Kongo culture. Therefore, greater institutional flexibility and the legal recognition of customs and traditions are suggested to mitigate labor disputes regarding the compatibility between the time limits and degrees of kinship provided for in the law; it is also proposed that labor legislation be amended to provide for cultural bereavement leave that can be adjusted through negotiation via collective bargaining agreements.

Keywords: Legal Pluralism; Labor Law, Bakongo Culture; Customary Law; Absences due to death.

1 INTRODUÇÃO

Num estudo feito no âmbito do ordenamento constituído pelas normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações de trabalho, designado por Direito do Trabalho, segundo Xavier (2018, p. 35), percebeu-se que, a Lei Geral do Trabalho (Lei. n.º 12/23, de 27 de Dezembro) e a Lei de Bases da Função Pública (Lei n.º 26/22, de 22 de agosto), definem prazos para que um trabalhador se ausente por falecimento de seu parente, prazos estes que variam entre os 3, 5 a 10 dias dependendo do grau de parentesco entre o trabalhador e a pessoa falecida. Contudo, perante o costume do povo Kongo são paradoxais tais prazos e também não taxativos quanto aos graus de parentescos, conforme se configuram nas leis.

É nesta perspectiva que se problematizou o tema com a seguinte pergunta: em que medida a rígida limitação dos prazos e a concepção individualista de parentesco nas leis laborais angolana afrontam o princípio constitucional do reconhecimento do costume no contexto da cultura Bakongo. Uma vez que a Constituição da República de Angola no seu artigo 7.º estabelece que, “é reconhecida a validade e a força jurídica do costume que não seja contrário à Constituição nem atente contra a dignidade da pessoa humana”?

Para justificar, foi observado que, os trabalhadores que fazem parte da etnia congo, encontram dificuldades de se levantar para o trabalho contando só com os prazos legais; por exemplo ao trabalhador que perdeu sobrinho de seu pai por falecimento, que nos termos do costume é mesmo um pai, dificultou-lhe contextualizar-se conforme a lei, se poderia comunicar ao empregador a qualidade de pai ou de primo falecido. E por outro, em muitas culturas angolanas, sobretudo dos Bakongo, quando morre um familiar directo, cinco (5) ou três (3) dias, oito (8) ou dez (10), dias estabelecidos por lei, às vezes tornam-se insuficientes quanto as suas tradições ou costumes, que exige fixar-se no local do óbito pelo menos uma semana a contar da data da realização do funeral, sem se olvidar da imperativa necessidade de lá estar, desde o primeiro dia da morte do parente.

Por conseguinte, diante destas situações todas, objectivamente, visou-se analisar a compatibilidade entre os prazos e os graus de parentescos previstos na legislação laboral angolana e os rituais fúnebres consuetudinários do povo Bakongo. Especificamente, mapear a divergência entre a parentela biológica /civil e a parentela cultural Bakongo.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

2.1 Relação entre o costume e a lei

2.1.1 Sobre o costume

O costume, no sentido jurídico estrito do termo, como fonte de direito, aparece-nos definido pelos autores como uma prática social, reiterada, uniforme e constante, seguida com a convicção da sua obrigatoriedade (Silva, 2014).

O costume é a base dos Direitos primitivos, que não dispunham ainda de órgãos especializados para a elaboração do Direito. O Direito romano, base dos Direitos da Europa Continental, apresentou inicialmente base consuetudinária. Pela primeira vez no ordenamento jurídico angolano a Constituição angolana de 2010 procede ao reconhecimento jurídico-constitucional do costume ao estabelecer no artigo 7.º Constituição da República de Angola (CRA) que “é

reconhecida a validade e a força jurídica do costume, que não seja contrário à Constituição nem atente contra a dignidade da pessoa humana” (idem).

Questão muito diversa do reconhecimento do costume e que não implica com a sua consideração ou não como fonte de direito é a atenção que os costumes devem merecer na formulação e na aplicação do direito. É que eles não podem de forma alguma ser ignorados nem minimizados, entre outras, pelas seguintes razões (idem):

- a) Por representarem já uma componente fundamental da cultura do povo;
- b) Por conterem valores que revelam de formas comunitárias de vida e que, devidamente enquadradas, podem constituir componentes interessantes na construção da sociedade angolana;
- c) Por representarem em muitos casos, formas de o povo compor entre si questões socialmente relevantes sem recorrerem aos órgãos administrativos e judiciais do Estado.

2.1.2 Noção de lei

A palavra lei tem grande multiplicidade de acepções e precisamos de estar esclarecidos sobre as principais, para não sermos vítimas de erro ou confusão. Quando dizemos que o universo está sujeito a leis; que todos os seres possuem as suas leis próprias, tanto os homens como os animais, tanto os seres vivos como os seres inanimados; que há leis jurídicas, leis religiosas, leis morais, leis da natureza – tomamos a palavra na sua mais ampla significação. Neste sentido, lei é o conjunto dos princípios que regem todos os seres (Silva, 2014).

Podemos de forma técnica, definir lei como sendo uma regra geral de direito, abstrata e com carácter de permanência, dotada de sanção, expressa pela vontade de uma autoridade competente, de cunho obrigatório e de forma escrita (facto de a lei ser uma declaração jurídica e ter a forma escrita, isso o distingue do costume (Barros, 2016; Silva, 2014).

É, evidentemente, a primeira fonte do Direito. No caso em tela vamos verificar os princípios comuns ao Direito Comum e ao Direito do Trabalho, sem haver necessidade de qualquer outra definição e análise sobre a Lei, uma vez que está pressupondo o seu conhecimento. Essas identidades podem ser alinhadas mais ou menos assim: sua inderrogabilidade, a não ser por outras leis; de modo geral, o não valor dos actos proibidos por lei; não produção de efeito se há renúncia geral das leis, a não ser limitada ao interesse individual, bem como quando não haja proibição dessa mesma renúncia; necessidade de excepção da ignorância das leis, com autorização da lei tal princípio não desvirtua a influência do Costume no Direito do Trabalho (Gentil, 1967).

Na verdade, a lei aqui abordada é no seu sentido genérico como sinónimo de acto normativo estatal, emanado por um órgão constitucionalmente competente. Exemplo: Lei Geral do Trabalho, Lei de Bases da Função Pública.

2.1.3 Relação entre costume e a lei

Tendo em conta a relação do costume com a lei, podemos classificá-lo doutrinariamente em três modalidades: o costume *secundum legem*, o costume contra *legem* e o costume *praeter legem*.

Analisando exclusivamente o caso do costume *secundum legem*, que por sua vez trata-se do costume reconhecido e em conformidade com a lei, existe a coincidência entre o conteúdo do costume e o da lei. Tal ocorrerá por exemplo, quando uma lei venha regular uma matéria no domínio da qual já anteriormente vigorava um costume, e o faça de acordo com esse costume. Com a disposição da Lei fundamental de Angola que reconhece, pela primeira vez, a existência, de facto e de Direito, do princípio do pluralismo jurídico e o costume, em paridade com a lei, passa a ser também considerado como fonte de Direito. Não existe superioridade entre as duas figuras, tanto a lei quanto o costume, colocam-se em pé de igualdade, actuando de formas a não haver violações ou desarmonia entre ambos (Burity da Silva, 2014).

Há quem admita que o costume é a principal fonte do Direito, em virtude de seu carácter de formação espontânea, através de seu aparecimento sempre e sempre, merecendo uma aprovação constante de parte do povo quando o exerce. Daí, deflui a concepção de que é precedente à lei escrita, por isso que o seu valor é muito mais relevante (Gentil, 1967).

Justifica-se que a sua preponderância no Direito do Trabalho foi notável em virtude da ausência de critérios legais até então, para estabelecer regulamentação das relações do trabalho, considerando-se o século XIX como o importante dentre os demais anteriores. Não resolvendo os problemas do Trabalho o Direito Comum, naturalmente os patrões e empregados se viram na contingência de acertar o emprego de regras que predominaram nas corporações (estatutos) como também forçados a usar os chamados regulamentos das manufaturas (Gentil, 1967).

O costume em sede do Direito do trabalho exerce capital importância, enquanto fonte imediata do Direito do trabalho, historicamente é o que motivou o surgimento das figuras jurídicas-laborais como a gratificação, pagamento de horas extras parafraseando (Martins, 2009).

a) Contexto da lei n.º 12/23, de 27 de dezembro (Lei Geral do Trabalho)

Essa lei coloca o costume na mesma posição com a lei ao abordar as fontes de regulamentação do direito do trabalho, nos termos da alínea b) do artigo 7.º da lei do trabalho (LGT), implicando inexistência de subordinação de ambas figuras. Ou seja, se o costume trazer uma realidade, a lei poderá respeitá-la e vice-versa desde que não exista contrariedade, inconstitucionalidade nem atente contra a dignidade da pessoa humana.

2.2 Faltas ao trabalho

2.2.1 Generalidades

Cabe agora examinar o problema das faltas ao trabalho. As faltas não têm conexão directa com o direito ao repouso, salvo em certos casos de faltas justificadas (As faltas justificadas são aquelas que ocorrem quando o trabalhador deixa de comparecer ao serviço sem que isso afecte sua remuneração e outros direitos trabalhistas. São situações em que a lei autoriza, a falta ou em que há acordo entre a empresa e o empregado (Leitão, 2012).

O n.º 1 do artigo 219.º da LGT, define a falta como a ausência do trabalhador do centro ou local de trabalho durante o período normal de trabalho diário. Desta definição resulta que, a falta se identifica apenas com a ausência física do local do trabalho, pelo que, esta não se verifica sempre que o trabalhador se encontra presente nesse local, mesmo que omita a actividade a que está obrigado ou a realize em termos deficientes. Para além disso, a falta implica que o trabalhador esteja adstrito a estar naquele período no local de trabalho, o que implica que, sempre que o trabalhador não esteja obrigado a lá estar naquele momento (como pode suceder nos casos de isenção de horário de trabalho, tempo parcial ou adaptabilidade de horários), não se verificará uma situação de falta ao trabalho (Leitão, 2012).

2.2.2 Quando se considera existir falta

Em princípio, para se poder considerar, existir falta, a ausência deve coincidir com o período de trabalho normal diário a que o trabalhador está obrigado, pelo que, se a ausência for inferior a esse período, os tempos de ausência são adicionados para se poder determinar o período normal de trabalho diário em falta (Leitão, 2012).

A lei estabelece uma importante distinção entre faltas justificadas e injustificadas (artigo 220.º LGT, n.ºs 1 e 2 do artigo 65.º da LBFP “Lei de Bases da Função Pública”). São faltas justificadas apenas aquelas que ocorram por motivo legalmente atendível, referido na enumeração taxativa constante do artigo 67.º da LBFP e no artigo 222.º da LGT, em relação às quais cumpra as obrigações de comunicação e comprovação do motivo invocado (artigo 66.º LBFP, artigo 221.º da LGT). Pelo contrário, serão faltas injustificadas não apenas as que não correspondam aos motivos legalmente previstos.

Nos termos da lei de bases da função pública, as faltas por motivos de falecimento de familiares directo, têm os seguintes limites (Vide N.º 1 do artigo 68.º da LBFP):

- a) 10 (dez) dias úteis, seguidos ou interpolados, tratando-se do falecimento do cônjuge ou do companheiro de união de facto, dos pais, filhos, irmãos e outros membros que comprovadamente integram o agregado familiar;
- b) 5 (cinco) dias úteis, tratando-se do falecimento de tios, sobrinhos, avôs, sogros, netos, genros e noras.

E nos termos da Lei Geral do Trabalho, as faltas por motivos de falecimento de familiares directo, têm os seguintes limites (Vide n.º 1 do artigo 223.º da LGT):

- a) Oito dias úteis, seguidos ou interpolados, tratando-se do falecimento do cônjuge ou do companheiro de união de facto, do falecimento de pais, filhos, irmãos e outros membros do agregado familiar;
- b) Três dias úteis, tratando-se do falecimento de avós, netos, tios, primos, sobrinhos, sogros, genros e noras.

Com bases a estes prazos previstos nestes dois diplomas legais (LBFP e LGT), podemos em princípio considerar discutível quanto ao princípio da igualdade; porque para o Funcionário público é concedido mais tempo e trabalhador privado menos tempo? (Só para reflectir, porque, este aspecto pode trazer a ideia de reduzir a consideração pelo trabalhador privado, numa altura em que a Constituição da República de Angola proíbe prejuízos, privilégios em razão da condição social ou profissão à luz do artigo 23.º CRA).

Observando estes dias estabelecidos, e pelo que vamos ver sobre o costume em Angola no que menciona ao falecimento de familiares de trabalhadores, em muitos casos atropela a harmonia jurídica interna do Estado. Cujo objectivo deste artigo gira em volta da compatibilidade entre os prazos e os graus de parentesco previstos na legislação laboral angolana e os rituais fúnebres consuetudinários do povo Bakongo, procurando a harmonização do costume e a lei, de maneiras a não desvalorizar as duas figuras (Costume e a lei; sobretudo, o costume).

Atendendo a realidade da lei criada pelo Estado angolano e o costume Bakongo, essa rígida limitação dos prazos e a concepção individualista de parentesco nas leis laborais afrontam o princípio constitucional do reconhecimento do costume.

2.2.3 Prazos das faltas por falecimento na suspensão da prestação do trabalho face aos prazos consuetudinários para a terminação de óbito no costume Bakongo

2.2.3.1 Sobre Bakongo

Bakongo é um grupo étnico bantu, que vive numa larga faixa ao longo da costa atlântica de África, desde o Sul do Gabão até às províncias angolanas do Zaire e do Uíge, passando pela República do Congo, pelo enclave de Cabinda e pela República Democrática do Congo. Em Angola são o terceiro maior grupo étnico.

As regiões com população Bakongo significativa são: RDC, República do Congo, Angola e Gabão. Suas línguas são: Congo, Quituba, Lingala, Francês (nos dois Congos e no Gabão) e Português (Angola).

A. Óbitos nos Bakongo

Para este grupo, a morte é também um evento cultural como qualquer outro, pois ela obedece os rituais tradicionais. Na realização da cerimônia fúnebre é preciso observar todos detalhes da cultura tradicional Kongo. Nela podemos mencionar o respeito e observação pelos costumes, as crenças e outros mitos associados a cultura do povo Kongo,

A morte nunca é vista como sendo estranha para o povo Kongo, pois, os Bakongo acreditam sem tabu, que a vida tem um princípio e um fim; que a vida é uma viagem cujo término, a morte.

O processo funerário na cultura Kongo é muito complexo, tanto é que, muitas práticas fúnebres foram abolidas ou excluídas pelos missionários que julgavam ser antibíblicas. Assim os Bakongo (convertidos ao cristianismo) começaram a realizar as cerimônias fúnebres a maneira cristã, o que mais domina nos tempos actuais.

Para este povo, o tempo de óbito depende bastante da importância social do falecido, se for um mais-velho que esteja à frente de um grupo familiar e das posses familiares envolvida, o velório pode durar vários dias além dos limites previstos nas leis aqui estudadas.

As famílias envolvidas – do lado materno e do lado paterno – devem se concentrar na casa do morto ou de um parente com grande influência familiar, lá ficando durante todo o período. Vizinhos, amigos visitam dia e noite o local do óbito, e parentes firmam-se. O funeral é realizado

alguns dias depois. Dias depois, ou até se passando uma semana, as famílias do falecido tornam a se reunir, com a presença das famílias da viúva/o (no caso de adulto casado ou equiparado) e de seus filhos. Nesta reunião, são tratados os assuntos relativos ao morto e a sua descendência.

É somente após esta reunião que os familiares mais próximos do falecido poderão “levantar”, ou seja, “despir do óbito”, e voltar à vida normal. Como abordado anteriormente, o costume é uma prática socialmente reiterada, uniforme e constante, seguida da convicção de obrigatoriedade. Os familiares sentem-se obrigados (subjectivamente) a cumprir com cada pormenor em honra ao seu ante querido e obediência as regras costumeiras (tradicionais) dos Congos. É de costume para com os Bakongo, confinarem-se uma ou mais de uma semana após a realização do funeral de seus entes queridos, sobretudo, quando morre um adulto.

Com essas observações todas, surge-nos a inquietação concernente aos poucos dias previstas na lei para os trabalhadores ou funcionários públicos. Sabendo que alguns são partes de certas famílias e não estão isentos ao cumprimento das práticas funerárias nos limites consuetudinários. Só para o nosso conhecimento, as viúvas/os normalmente devem ficar no mínimo trinta (30) dias após a morte de seu cônjuge ou parceiro/a antes de se despirem do óbito. A lei faz questão de definir prazos conforme o grau de parentesco. "Neste contexto, pergunta-se: em que medida os graus de parentesco legalmente definidos convergem com os costumes das famílias angolanas, especialmente as de matriz Bakongo?"

A título de exemplo, o filho do tio de A é no costume filho de A, (sobrinho de meu pai é meu pai, filho de meu tio é meu filho; filho de meu irmão é meu filho, irmão de meu pai é meu pai). Isto é, no costume Bakongo (isso pode abranger outros costumes do povo angolano no geral). Essas são as divergências encontradas entre a parentela biológica /civil e a parentela cultural Bakongo, cuja preocupação reside nos prazos oferecidos por lei aos trabalhadores no caso de faltas por falecimento.

Para além da coexistência entre a ordem jurídica estadual e a ordem jurídica consuetudinária, existem várias ordens jurídicas consuetudinárias resultantes dos diversos agrupamentos sociais que regem a vida social pelas tradições, usos e costumes mantidos e acatados pelas autoridades tradicionais (Feijó, 2012). Vamos começar a pensar nas viúvas/o Kongo, é convergente elas/eles levantarem depois de passados só 8 ou 10 dias? Aos pais que perdem filhos, é costumeiramente normal levantarem após 8 ou 10 dias?

Aos filhos que perdem sobrinho de seu pai (conforme a lei, que tradicionalmente são verdadeiros pais), é lícito apresentarem-se no trabalho ou no serviço decorridos 8 ou 10 dias, ou vai-se exigir os 3 ou 5 dias (Os prazos aqui estão sendo analisados combinadamente entre a LGT e a LBFP)?

Vê-se que, há muito paradoxo ou incompatibilidade entre a lei e o costume no que toca a esta situação das faltas por falecimentos e, divergência entre a parentela biológica /civil e a parentela cultural Bakongo. A lei não consegue responder as nossas reflexões e por isso é que, viabiliza-se uma prática que desrespeita o costume, sendo este reconhecido a sua força jurídica. Neste caso, ao não convergir com o costume, será que essas normas dos prazos destas faltas não ferem a Constituição?

Sabe-se que, as leis, os tratados e os demais actos do Estado, dos órgãos do poder local e dos entes públicos em geral só são válidos se forem conformes à Constituição (vide n.º 3 do artigo 6.º CRA). Ao ser verdade, não se trata de normas inconstitucionais conforme o n.º 2 do artigo 226.º CRA?

Se a Constituição reconhece a validade do costume, e a sua condição se baseia apenas ao respeito da Lei suprema e da dignidade da pessoa humana, os poucos prazos conferidos por lei, no costume Kongo não dignificam a pessoa humana (neste caso, o falecido), muito menos se compadece a infelicidade das famílias enlutadas. Na verdade, não, a lei não se contrapõe a Constituição, desde o momento em que consagra prazos para as faltas dos trabalhadores ou funcionários públicos em caso de falecimento de familiares. Apenas, deve-se adequar/ponderação na aplicação destas leis em situações concretas, para não se desrespeitar o costume, muito menos a própria lei.

Por isso, para Angola, por ser um Estado rigorosamente composto de várias “nações” e culturas diferentes, aplicação destas normas localmente, a exemplo dos Bakongo, deveria haver alguma balança, porque, obrigatoriamente, fere o costume se não valorizar os prazos até na visão consuetudinária. E não deveria existir estas inconformidades, por se tratar de duas fontes do Direito, e ainda por estarem em pé de igualdade (todavia, extensivamente pode-se fazer a interpretação do costume a ser superior por revelar a vontade de um povo com bases as origens verdadeiras).

Contudo, analisado a posição da lei geral do trabalho, que coloca a lei e o costume na horizontalidade, aferiu-se a possibilidade de os aplicadores desta lei ponderarem a questão dos prazos previstos e respeitar o costume no Estado angolano onde se pode encontrar trabalhadores com a cultura Kongo e não só.

Ou seja, na realidade da Lei n.º 7/15, de 15 de junho, anterior lei geral do trabalho angolana (revogada), colocava o costume muito abaixo da lei, no que toca as fontes de regulamentação do direito do trabalho, que se pode ver nas alíneas c) e f) do artigo 9.º que face ao tema aqui abordado, a lei sempre deveria prevalecer nestes casos de prazos de faltas por falecimentos. E via-se nesta lei uma autêntica desconformidade ao costume, por não consignar em posição que estaria (posição de paridade).

Todavia, já nesta fase da lei n.º 12/23, de 27 de dezembro, a lei e o costume aparecem na mesma posição, traduzindo uma relação paritária, que poderá exigir dos aplicadores da referida lei, considerarem as situações ou casos de valor costumeiro que pode não ter previsão legal. Desde que, não seja contra a constituição e a dignidade da pessoa humana, nem coloque em causa as cláusulas contratuais ou conteúdo do contrato de trabalho (A questão das cláusulas aqui é relativa, porque, desde o momento em que o costume respeite a Lei Suprema da República e não atente contra a dignidade da pessoa humana, pode prevalecer. Vide artigo 13.º LGT).

3 MÉTODOS

Na elaboração deste artigo científico discorreu-se sobre os métodos de pesquisa qualitativa (misto). A componente qualitativa centrou-se na recolha de dados subjectivos sobre as opiniões de vários cidadãos da etnia congo (Bakongo); aos rituais fúnebres, à sua compatibilidade com a legislação laboral angolana. A componente quantitativa baseou-se na análise das respostas de 70 trabalhadores pertencentes à cultura Bakongo, permitido quantificar a frequência das situações de conflito entre as normas laborais e as práticas das leis de costume. Servimo-nos também do método bibliográfico, para analisar obras de diferentes autores e obter informações relevantes. Por fim, recorreu-se à pesquisa documental, viabilizando o uso de fontes confiáveis que ainda carecem de estudos aprofundados.

4 RESULTADOS

A amostra com 70 trabalhadores da cultura Kongo permitiu identificar os conflitos culturais e legais na gestão de recursos humanos angolano. A figura (1) abaixo apresente a frequência das situações de conflito entre as normas laborais e as práticas costumeiras.

Figura 1

Frequência das situações de conflito entre as normas laborais e as práticas consuetudinárias



Fonte: Segundo os dados de inquérito, Autor, 2025.

Dos 70 (100%) trabalhadores da cultura Kongo participantes do estudo, 30 (42,9%) relataram choque cultural e institucional decorrente da não validação de graus de parentesco tradicionais. Outros 20 (28,6%) participantes indicaram conflitos relacionados à prioridade de rituais fúnebres tradicionais em detrimento dos prazos burocráticos formais de aviso de ausência e de faltas. Apenas 5 (7,1%) trabalhadores informaram ter cumprido os prazos normativos sem registro de fricção institucional, enquanto 15 (21,4%) apontaram que a legislação vigente fere directamente os preceitos consuetudinários.

1 DISCUSSÃO DE RESULTADOS

As informações apresentadas em sede dos resultados demonstram um nexos real com a problemática deste artigo, no que toca a limitação dos prazos e a concepção individualista de parentesco nas leis laborais angolana propriamente falando da afronta ao princípio constitucional do reconhecimento do costume no contexto da cultura Bakongo.

Analisados os prazos e os graus de parentesco previstos na legislação laboral angolana, prazos costumeiros Kongo e os rituais fúnebres consuetudinários do povo Bakongo, verificou-se alguma incompatibilidade. Uma vez que, o povo Kongo precisa de um prazo mínimo de 7 dias a contar da data da realização do funeral de seu parente, sem se afastar dos prazos que contam da data do falecimento do parente, que normalmente levam 3 a 7 dias para a realização do funeral se se tratar de um adulto.

É imperativo sublinhar a relevância desta abordagem dos resultados obtidos nesta pesquisa, numa altura em que a lei é considerada a fonte primária do Direito e o costume a base dos direitos primitivos, poucas doutrinas nos oferecem matérias para esta temática pertinente, onde as faltas por morte são abordadas, todavia, na maioria das vezes, só se colocam reflexões a respeito da contagem dos prazos relativamente aos dias de descanso semanal (Leitão, 2012), porém, a questão dos prazos nunca relacionada ao costume concretamente. Portanto, a aplicação ponderada da lei contribuirá para valorizar os costumes locais e a ciência jurídica, em conformidade com o reconhecimento do costume previsto no artigo 7.º da Constituição da República de Angola.

Sugere-se a aplicação do princípio do favor *Laboratoris* que viabilize o reconhecimento do costume conforme a Constituição da República, em estrita colaboração com o colectivo dos trabalhadores através de Acordos Colectivos de Trabalho (ACT). Ou seja, os prazos devem ser definidos na base de Acordos Colectivos de Trabalho, analisadas as especificações costumeiras, sem se exonerar da produtividade esperada pelo empregador, certamente.

Propõe-se ainda, a alteração da Lei Geral do Trabalho para prever a Licença por Luto cultural ajustável por negociação colectiva, como dito anteriormente. Os ACT terão êxitos se a lei os conferir essa previsão legal da licença por luto.

2 CONCLUSÃO

Falar de pluralismo jurídico em Angola implica o enfrentamento de uma temática maior, que tem a ver com a forma como o Estado angolano está estruturado, embora o Estado se declare, constitucionalmente, Democrático de Direito. A maioria dos povos africanos colonizados enfrenta dificuldades de criação de sua epistemologia jurídica própria, pois, tal como a religião foi imposta, assim também o foi o Direito (SCImago, 2019).

Para o povo Kongo, respeitar os prazos funerários é a maior honra que resta para seus mortos. E vivem vendo este direito consuetudinário a ser quartado porque a lei exige que se levantem depois de 5 ou 10 dias para o trabalho. E em algumas circunstâncias, filhos culturalmente levantam de óbitos de seus pais decorridos 3 ou 5 dias, porque a lei assim impõe aos cidadãos trabalhadores que são partes da etnia kongo.

Ademais, notou-se a evidência da necessidade de harmonização entre o Direito positivo angolano e os costumes locais, sob formas a não chacinhar a cultura angolana, mormente Kongo. Porque, a falta do cumprimento destes prazos, belisca a consciência dos povos, faz-lhes reassociarem-se à comunidade com alguma dívida moral pelo seu parente falecido, bem como a questão da espiritualidade que não que não se adentra neste artigo, referindo-se aos rituais que devem ser obedecidos.

Portanto, existe um conflito latente entre a tipificação legal do luto e a dinâmica familiar alargada da cultura Kongo. Por isso, sugere-se maior flexibilidade institucional e o reconhecimento normativo dos usos e costumes para mitigar o litígio laboral, na questão da compatibilidade entre os prazos e os graus de parentesco previstos na legislação laboral angolana e os rituais fúnebres consuetudinários do povo Bakongo. Sendo Angola um Estado de Direito (Vide n.º 1 do artigo 2.º CRA), que reconhece a validade e a força jurídica do costume que não seja contrário à Constituição nem atente contra a dignidade da pessoa humana (Vide artigo 7.º CRA), uma República que promove e defende os direitos e liberdades fundamentais do homem, quer como indivíduo quer como membro de grupos sociais organizados (Vide n.º 2 do artigo 2.º CRA), ponderar a aplicação dos prazos concernente a falta por falecimento aos trabalhadores ou funcionários com o costume do grupo étnico Kongo, é respeitar os preceitos constitucionais e assegurar a harmonia jurídica interna e evitar conflitos entre a norma laboral e o costume.

3 REFERÊNCIAS

- AEF, A. E. (2023). *Angola economic forecast*. Angola: FOCUS-ECONOMIC. Disponível em: <https://www.focus-economics.com/countries/Angola>.
- Barros, Alice Monteiro de. (2016). Curso de Direito do Trabalho. 10.ª Edição, Actualizada por Jessé Cláudio Francisco de Alencar. LTR 80 Editora LTDA.
- Congos. Wikipédia: a enciclopédia livre. (S.l.). (s.d.). Acesso em 16 de Julho de 2025. Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Congos>.
- Feijó, Carlos. (2012). A coexistência Normativa entre o Estado e as Autoridades Tradicionais na Ordem Jurídica Plural Angolana Tese (Doutoramento em Direito Público). Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa- Coimbra: Almedina, 2012.
- Governo de Angola. (2010). Constituição da República de Angola de 2010, alterada pela Lei n.º 18/21, de 16 de agosto. Assembleia Nacional. Luanda, Angola.
- Gentil, Mendonça. Curso de Direito do Trabalho. II Volume, RECIFE Imprensa Universitária 1967.
- Governo de Angola. (2022). LEI n.º 26/22, de 22 de agosto - Lei de Bases da Função Pública. Assembleia Nacional. Luanda, Angola.
- Governo de Angola. (2023). LEI n.º 12/23, de 27 de dezembro - Lei Geral do Trabalho. Assembleia Nacional. Luanda, Angola.
- Governo de Angola. (2015). LEI n.º 7/15, de 15 de junho – Lei Geral do Trabalho (Revogada). Assembleia Nacional. Luanda, Angola.
- Justo, António Santos. (2012). Introdução ao estudo do direito. 6.ª Edição, Coimbra Editora.
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes. (2012). Direito do Trabalho. 3.ª Edição, Almedina.
- Mamona, Patrício. (s.d.). Óbitos nos bacongo. Kia Kongo: Cultura e tradições Kongo. Acesso em 20 de Julho de 2025. Disponível em [https://www.kiakongo.com/cultura-e-tradicoes-kongo/obitos-nos-Bakongo/...](https://www.kiakongo.com/cultura-e-tradicoes-kongo/obitos-nos-Bakongo/)
- Martins, Sérgio Pinto. (2009). Direito do Trabalho. 25.ª Edição, Actualizada até 31-12-2008. São Paulo Editora Atlas S.A.
- . (2025). Guia completo para entender o que são faltas justificadas e não justificadas. Metadados. Acesso em 15 de junho de 2025. Disponível em www.metadados.com.br.
- Scimago Institutions Rankings. (2019). Pluralismo Jurídico: O Estado e as Autoridades Tradicionais de Angola. Artigo científico, Revista Direito e Práxis. Disponível em <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/32272>.
- Silva, Carlos Alberto B. Burity da. (2014). Teoria Geral do Direito Civil. 2.ª Edição Revista e Actualizada. Luanda.
- Schiavi, Mauro. (2022). Manual didático de direito do trabalho. 3.ª edição revista, actualizada e ampliada. Editora Jus PODIVM. Disponível em www.editorajuspodivm.com.br.
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo. (2018). Manual de direito do trabalho. Editor: Letras e Conceitos, Lda. geral.letraseconceitos@gmail.com. 3.ª edição revista e actualizada.