

O CONTRATO-PROMESSA DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS DO SEU INCUMPRIMENTO.

Alexandre Efraim Tébuca¹

Resumo

Pretende-se no presente artigo fazer uma abordagem ao contrato-promessa de trabalho e as consequências do seu incumprimento. O contrato-promessa de trabalho é a convenção pela qual, em que ambas as partes ou apenas uma delas comprometem-se, dentro de certo prazo ou verificados certos pressupostos, a celebrar determinado contrato de trabalho no futuro exprimindo em termos inequívocos a vontade de se obrigarem, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição, ele faz nascer uma obrigação de prestação de facto positivo, que não é mais do que a emissão da declaração negocial correspondente à realização de outro contrato, o denominado *contrato prometido*, que é o objecto do contrato-promessa, no nosso caso contrato de trabalho. É uma ferramenta de grande utilidade para as entidades empregadoras, porquanto os permite estabelecer pré-acordos com o trabalhador antes mesmo de celebrar o contrato de trabalho propriamente dito. Exige-se, todavia que seja celebrado por escrito, diferentemente do contrato de trabalho, ele não está sujeito a liberdade de forma e o incumprimento do contrato-promessa de trabalho dá ao outorgante não faltoso o direito a ser compensado financeiramente pelos danos causados pela não concretização do contrato prometido com base na responsabilidade civil pré-contratual.

Palavras-chaves: Contrato-promessa de trabalho, contrato-prometido, incumprimento, responsabilidade civil pré-contratual.

1. Introdução

¹ Licenciado em Direito, pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto, professor no Instituto Médio de Economia do Cabassango e Docente Universitário na Faculdade de Direito da Universidade Onze de Novembro e no Instituto Superior Politécnico Lusíadas de Cabinda.

Elegemos como itinerário, no presente trabalho o contrato-promessa de trabalho e as consequências do seu incumprimento, tendo como base o n.º 3 do art.º 10.º da Lei Geral do Trabalho.

A escolha do tema surge do facto de o legislador ter consagrado esta modalidade contratual na LGT e, por ser uma das possíveis formas de constituição da relação jurídico-laboral, a par do contrato de trabalho e da nomeação (Comissão de serviço externa) no nosso ordenamento jurídico.

Temos de destacar que prestamos uma especial atenção a este tema pelo facto de o contrato promessa de trabalho apesar de consagrado no n.º 3 do art.º 10.º da LGT, tem sido objecto de muito pouco tratamento no nosso ordenamento jurídico e também a redação legislativa do citado artigo ser passível de suscitar questionamentos e dúvidas aos seus destinatários nos casos de incumprimento da promessa de trabalho.

De resto o contrato-promessa de trabalho poderá qualificar-se como um contrato preliminar que tem por objecto a celebração de um outro contrato prometido. Em suma, o contrato-promessa é um verdadeiro contrato, distinto do contrato subsequente, em qualquer caso um contrato preliminar ou preparatório do contrato definitivo, um contrato de segurança ou de garantia do contrato prometido.

2

2. O Contrato-promessa de Trabalho

2.1. Conceito

Quando se começa a abordar qualquer assunto, o primeiro passo é procurar definir o conceito; é o que começaremos por fazer.

O contrato promessa de trabalho é a convenção pela qual, ambas as partes ou apenas uma delas comprometem-se, dentro de certo prazo ou verificados certos pressupostos, a celebrar determinado contrato de trabalho no futuro exprimindo em termos inequívocos a vontade de se obrigarem, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

Dito de outro modo e socorrendo-se das palavras de NORBERTO CAPEÇA o contrato promessa tem por objecto a celebração futura de um outro contrato, o contrato prometido, no nosso caso o contrato de trabalho.

Já sabemos que o contrato-promessa é um acordo preliminar que tem por objecto uma convenção futura, o contrato prometido. Mas em si é uma convenção completa que se distingue do contrato subsequente. O contrato prometido é o que constitui o objecto do

contrato-promessa, isto é, cuja celebração apenas umas das partes ou ambas ficam obrigadas.

3. Regime Jurídico

O contrato-promessa de trabalho é, pois, uma modalidade do contrato-promessa regulado no Código Civil², pelo que se lhe aplicam as regras gerais deste contrato, constantes dos artigos 410.º e seguintes. Diferencia-se, porém, dos contratos-promessa do CC por revestir as seguintes características peculiares, de que depende a sua validade:

- a) A promessa tem de constar sempre de documento escrito assinado pelo promitente ou promitentes, consoante se trate de promessa unilateral ou bilateral;
- b) Nesse documento terá de ficar expresso em termos inequívocos a vontade de os promitentes se obrigarem;
- c) A natureza do trabalho e;
- d) A remuneração a ser paga ao trabalhador.

Em boa verdade, o contrato promessa de trabalho não está sujeito ao mesmo regime do contrato definitivo e a sua forma é um dos campos não abrangidos pelo princípio da equiparação de regime com o contrato definitivo, artigo 410, n.º1 do Código Civil, porquanto aquele está sujeito ao regime geral, o da liberdade de forma conforme a interpretação do n.º 1 do art. 15.º da LGT.

4. Razões da Celebração do Contrato Promessa de Trabalho

Apesar de ser uma figura amplamente conhecida do direito civil, mais propriamente no domínio das obrigações como destaca ALDINO FONSECA³, o contrato promessa de trabalho consagrado pelo legislador na actual LGT merece que lhe prestemos uma maior atenção, mormente pelas consequências que advêm do seu incumprimento.

Ora, muitas vezes, por razões legais e burocráticas, não é possível celebrar-se o contrato de trabalho com o trabalhador à data do interesse da empresa em que este comece

² Doravante CC.

³ FONSECA, Aldino Pedro Da, O contrato de Trabalho, no ordenamento jurídico angolano, antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho, 2017, p. 97.

a prestar a actividade laboral, daí a necessidade de se fazer um acordo prévio, no caso preliminar ao contrato definitivo.

Pensa-se a título de exemplo em que uma empresa pretende contratar um trabalhador estrangeiro não residente, que segundo a legislação laboral em vigor exige um visto de trabalho, ora para obtenção junto aos serviços consulados de Angola, ou junto ao SME, tem como um dos requisitos que o trabalhador tenha um contrato de trabalho com a empresa. É recorrente que utilize este instrumento preliminar para viabilizar esta pretensão.

Outro exemplo é de o candidato a emprego estar a frequentar e/ou concluir um curso académico de engenharia, mas que para exercer a profissão, é imprescindível que este esteja inscrito na ordem dos engenheiros de angola.

Por último quando o candidato a emprego tem que deixar o actual emprego para seguir uma nova oportunidade, nestas situações trata-se de assegurar que, no final do aviso prévio o trabalhador já terá a certeza das condições de trabalho e de remuneração no futuro posto de trabalho.

Em suma a **promessa de contrato** pode ser uma ferramenta bastante útil que permite ao empregador e trabalhador iniciarem a sua relação laboral sem terem que esperar que cesse o impedimento.

No fundo, este contrato já é considerado um verdadeiro negócio jurídico, em que as partes acordam entre si a celebração do contrato de trabalho definitivo, dentro de determinado período de tempo ou verificados determinados pressupostos.

5. Vantagens do Contrato Promessa de Trabalho

Estes “contratos-promessa de trabalho” constituem uma solução administrativa permitindo que o trabalhador e o empregador possam beneficiar dos préstimos um do outro, adiando-se o tempo que seja burocraticamente necessário até ser celebrado o contrato.

Permite também que se estabelece entre as partes uma obrigação de celebração de um contrato de trabalho no futuro, facultando deste modo desde já o conhecimento necessário das reais condições da prestação da actividade laboral, desde os direitos e deveres que hão de nascer do contrato definitivo.

6. As Consequências do Incumprimento do Contrato-Promessa de Trabalho

Na vida de qualquer Contrato, podem distinguir-se dois momentos: o da **celebração** e o da sua **execução**.

Assim, basicamente, a qualquer Contrato pode acontecer uma de **duas coisas**:

a) Cumprimento: acontece quando as partes, voluntariamente, realizam as obrigações que para elas resultam do Contrato, ou seja, quando o Contrato é executado nos seus *precisos termos*; de forma mais simples, pode dizer-se que há “cumprimento do contrato” quando **tudo corre bem**, portanto, tal e qual conforme o previsto no próprio Contrato.

b) Não Cumprimento: acontece quando as partes não cumprem, voluntária e integralmente, as obrigações para elas resultantes do Contrato de forma mais simples, o “não cumprimento do contrato” significa que **alguma coisa correu mal**.

E é precisamente neste aspecto que passamos a centrar a nossa especial atenção, porquanto não serem aplicáveis ao direito do trabalho as regras contidas nos artigos 412.º, 413.º, 441.º e 830.º todos do Código Civil pelas razões que a seguir passamos a expor.

De acordo com a redação do n.º 3 do art.º 10.º da LGT, o incumprimento do contrato-promessa de trabalho é regulado nos termos gerais do direito, o que se justifica pelo facto de o mesmo não criar nenhum vínculo jurídico-laboral, mas sim um vínculo de natureza obrigacional⁴.

Bem-visto as coisas, a técnica legislativa adoptado pelo legislador no n.º 3 do art. 10.º da LGT, pode suscitar dúvidas enormes no que as consequências que advêm do incumprimento da promessa de trabalho, e como se disse acima e dado a especificidade e das obrigações que nascem do contrato, pensamos que não é admissível a aplicabilidade dos artigos 442.º e do art. 830.º todos do CC.

⁴ FONSECA, Aldino Pedro Da, O contrato de Trabalho, no ordenamento jurídico angolano, antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho, 2017, p. 96.

De resto, dado a natureza das obrigações assumidas em sede do contrato de trabalho, não vislumbramos a aplicabilidade do sinal⁵ e da execução específica⁶, restando apenas a hipótese do art. 227º do CC (responsabilidade civil pré-contratual).

A nossa posição sustenta-se pelo facto de não se celebrando o contrato de trabalho prometido, em caso de incumprimento da promessa de celebração do contrato de trabalho, por ter natureza obrigacional, a indemnização seria arbitrada com o fundamento na *culpa in contrahendo* e deverá ser a acção indemnizatória arbitrada na Sala do Trabalho do Tribunal da Comarca e não pela Sala do Cível e Administrativo embora seja uma indemnização de natureza civil, ela de qualquer modo nasceu da violação do contrato-promessa de trabalho, e porque o direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho⁷.

O contrato de trabalho é um contrato de execução continuada como salienta ALDINO DA FONSECA e como tal para se fixar o montante da indemnização é imprescindível a verificação cumulativa de cinco pressupostos, mormente a) prática de um facto voluntário, b) ilicitude nascida da falta de deveres de lealdade e informação, c) culpa, d) dano e e) nexo causal.

E como tal preenchidos todos os pressupostos da *culpa in contrahendo* no caso o quantum da indemnização cível ter como base o valor da remuneração prometida que certamente será arbitrada com base na perda e danos e deverá ser decretada segundo júizos de equidade.

Conclusões

⁵ Quanto ao sinal importa esclarecer que por sinal entende-se como qualquer coisa (dinheiro ou outra coisa fungível ou infungível) que um dos contraentes entrega ao outro, no momento da celebração do contrato ou em momento posterior, como prova da seriedade do seu propósito negocial e garantia do seu cumprimento. VARELA, João de Matos Antunes, Das obrigações em geral, vol. I, 10.º Ed, Almedina. 2013. p. 311 e 312.

⁶ Declara a lei que o artigo 830 do Código Civil; se alguém se tiver obrigado a celebrar certo contrato e não cumprir a promessa, pode a outra parte, na falta de convenção em contrário, obter sentença que produza os efeitos da declaração negocial do faltoso, sempre que a isso se não oponha a natureza da obrigação assumida. Assim, em face deste preceito, se o promitente, na hipótese de promessa unilateral ou qualquer dos promitentes, sendo promessa sinalagmático, não celebrar o negócio definitivo, cabe á outra parte a faculdade de conseguir sentença que substitua a manifestação de vontade do faltoso. Cfr. MANUEL, Augusto Guerra, Contrato-Promessa de Compra e Venda em Angola, in *Dissertação apresentada para obtenção de grau de mestre em direito na área de Ciências-jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa*, Lisboa, 2014.p.45.

⁷ FONSECA, Aldino Pedro Da, O contrato de Trabalho, no ordenamento jurídico angolano, antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho, 2017, p. 102.

Do que fica dito sobre o contrato-promessa de trabalho e as consequências do seu incumprimento, é possível chegar as seguintes conclusões:

- a) O contrato promessa de trabalho é a convenção pela qual, ambas as partes ou apenas uma delas comprometem-se, dentro de certo prazo ou verificados certos pressupostos, a celebrar determinado contrato de trabalho no futuro exprimindo em termos inequívocos a vontade de se obrigarem, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição e tem por objecto a celebração futura de um outro contrato, o contrato prometido, no nosso caso o contrato de trabalho;
- b) O contrato-promessa de trabalho é, pois, uma modalidade do contrato-promessa regulado no CC, pelo que se lhe aplicam as regras gerais deste contrato, constantes dos arts 410.º e ss;
- c) Os contratos-promessa de trabalho constituem uma solução administrativa permitindo que o trabalhador e o empregador possam beneficiar dos préstimos um do outro, adiando-se o tempo que seja burocraticamente necessário até ser celebrado o contrato; ele deverá ser celebrado pelo escrito, nesse documento terá de ficar expresso em termos inequívocos a vontade de os promitentes se obrigarem, a natureza do trabalho e a remuneração a ser paga ao trabalhador.
- d) De acordo com a redação do n.º 3 do art.º 10.º da LGT, o incumprimento do contrato-promessa de trabalho é regulado nos termos gerais do direito, o que se justifica pelo facto de o mesmo não criar nenhum vínculo jurídico-laboral, mas sim um vínculo de natureza obrigacional; e como tal aplica-se a responsabilidade civil pré-contratual, devendo no caso o quantum da indemnização cível ter como base o valor da remuneração prometida que certamente será arbitrada com base na perda e danos e deverá ser decretada segundo juízos de equidade.

Críticas

Pensamos que o legislador foi pouco feliz ou mesmo infeliz ao terminar a redação do n.º 3 do art. 10.º da LGT, remetendo nos casos do não cumprimento do contrato-

promessa de trabalho aos termos gerais do direito, porquanto a técnica legislativa adoptada pode suscitar dúvidas aos seus aplicadores e/ou destinatários.

Porque, terá se pensar que em casos deste gênero aplicar-se-á as consequências prevista nos artigos 442.º e 830.º do CC, o que seria de todo impensável porque não se pode imaginar na existência de sinal e muito menos proceder a execução específica no contrato de trabalho, sob pena de se contratar quem não se quer, e obrigar o trabalhador a um estado de escravidão laboral.

Acresce o facto de se considerar o contrato-promessa de trabalho como a terceira via de constituição da relação jurídico-laboral, visão do qual discordamos porquanto vendo bem as coisas ela não faz senão criar uma expectativa nas partes de no futuro vir a celebrar um contrato prometido, no caso contrato de trabalho. E também o mesmo não cria desde já um vínculo jurídico-laboral como nos quer fazer crer o legislador no n.º 3 do art. 10.º da Lei Geral do Trabalho, mas sim, um vínculo de natureza meramente obrigacional.

Sugestões

Em face às críticas apontadas anteriormente, somos de entendimento que deveria o legislador ser mais claro na redação do n.º 3 do art. 10.º da LGT e seguido os exemplos do Código de Trabalho de Portugal (art. 94.º n.º 3) a Lei do Trabalho de Moçambique (art. 36.º) e do Código do Trabalho (art. 31.º n.º 1) ao consagrarem a inaplicabilidade dos artigos 412.º e 441.º e 830.º do Código Civil as suas legislações laborais nas redações dos artigos que regulamentam o contrato-promessa de trabalho .

Porque como se disse antes que com o contrato-promessa de trabalho não se cria um vínculo jurídico-laboral, mas sim, um vínculo de natureza meramente obrigacional e como tal não deveria ser tido como uma das formas de constituição da relação jurídico-laboral. E porque reiteramos que a técnica legislativa adoptada cria dúvidas na aplicabilidade em *casu* na situação de incumprimento da promessa de trabalho.

Bibliografia

CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho, ISBN: 978-989-20-6108-5, Luanda, 2015;

FONSECA, Aldino Pedro Da, O contrato de Trabalho, no ordenamento jurídico angolano, antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho, 2017;

LEITÃO, Manuel Telles de Menezes, Direito do Trabalho de Angola, Almedina, Coimbra; 2013;

MANUEL, Augusto Guerra, Contrato-Promessa de Compra e Venda em Angola, in Dissertação apresentada para obtenção de grau de mestre em direito na área de Ciências-jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, 2014;

TELLES, Inocêncio Galvão: Manual dos Contratos em Geral. 4ªed. Coimbra Editora, 2010;

VARELA, João de Matos Antunes, Das obrigações em geral, vol. I, 10.º Ed, Almedina, 2013.

Legislação Consultada

Código Civil;

Lei n.º2/00 de 11 de Fevereiro (Lei Geral do Trabalho);

Lei n.º7/15, de Junho (Lei Geral do Trabalho).