

**REPENSAR O SUBPRINCÍPIO DO *FAVOR LABORATORIS* COMO CÂNONE GERAL DE INTERPRETAÇÃO NA JUSTIÇA LABORAL? – BREVÍSSIMAS REFLEXÕES EM TORNO DO DECRETO EXECUTIVO N.º 122/20, DE 24 DE MARÇO.**

Clementino João Tiago Balsa<sup>1</sup>

“Quando me apercebi da Lei, do Direito e da Justiça, conclui que as leis são ciclicamente mutáveis, o Direito e a Justiça, pelo contrário, imutáveis. Assim, a Lei é, ou devia ser, entre o Direito e a Justiça, aquela que tem ou que tenha como fim último, o bem comum, isto é, a resolução dos problemas”

**Resumo**

Em virtude da crise pandémica provocada pelo novo coronavírus e ARS-CoV-2 e da doença COVID-19, os governos sentiram a necessidade de criar normas, não apenas para prevenir a propagação do novo coronavírus, mas também, para salvaguardar certos direitos e garantias para a proteção do (s) trabalhador (es), enquanto elemento (s) hipossuficiente (s) da relação jurídico-laboral. Foi o caso, por exemplo, do Decreto executivo n.º 122/20, de 24 de Março, que, evidentemente, garante a proteção do trabalhador contra despedimentos injustos num período de penúria. Entretanto, o princípio da proteção do trabalhador previsto neste Decreto tem como um dos subprincípios o *favor laboratoris* há muito abandonado pelos aplicadores da justiça laboral e é tido, nalguns ordenamentos jurídicos, como um subprincípio arcaico ou ultrapassado do Direito do Trabalho (*Arbeitsrecht*). Assim, o presente artigo debruça-se sobre o princípio originador do Direito do Trabalho (princípio da proteção) previsto no Decreto executivo n.º 122/20, de 24 de Março, e saber então se é possível repensarmos o *favor laboratoris* como cânone geral de interpretação na aplicabilidade das normas laborais.

**Palavras-chave:** Crise Pandémica, *Favor Laboratoris*, Empregador, Princípio da Proteção e Trabalhador

---

<sup>1</sup> Licenciado em Direito pela Universidade Jean Piaget da Angola, Campus de Viana, Luanda - Angola. Pós-graduado em Direito do Trabalho e da Segurança Social pela Universidade Católica do Porto – Portugal. Mestre em Direito Judiciário (Direitos Processuais e Organização Judiciária) pela Universidade do Minho – Braga, Portugal. Membro do Grupo Observatório de Justiça de Angola (OJA) pertencente ao Centro de Estudos de Direito Público da Universidade Agostinho Neto. Email: clebalsa7@gmail.com. Inscrito na Página web: [www.julaw.co.ao](http://www.julaw.co.ao).

## Nota Introdutória<sup>2</sup>

A pandemia provocada pelo novo coronavírus alterou completamente o paradigma social e jurídico, na medida em que forçou os Estados a determinar medidas excepcionais e urgentes para conter a propagação do vírus SARS-CoV-2 e da doença COVID-19. Destas medidas, destacam-se a limitação dos direitos, deveres e liberdades dos trabalhadores de se fazerem habitualmente presente nos seus locais de trabalho mormente daqueles cuja atividade laboral considera-se não essencial.

Evidentemente que a ausência do trabalhador no seu posto de trabalho causa, do ponto de vista económico-financeiro, consequências graves e/ou irreversíveis ao empregador que depende do esforço e empenho daquele para manter ativa a produtividade da empresa sob pena desta desencadear-se em processo de insolvência. De igual modo que, o trabalhador, fruto do seu esforço e empenho, depende da remuneração proporcionada pelo empregador para manter o seu sustento e do seu agregado.

Neste desiderato, por um lado, o legislador angolano, tendo em conta os limites empresariais, decidiu e bem, na nossa forma de ver, através do Decreto Presidencial n.º 98/20, de 9 de Abril, estabelecer garantias e tomar medidas imediatas de alívio dos efeitos económicos e financeiros negativos provocados pela pandemia da COVID-19. E, por outro lado, estabelecer, através do Decreto Executivo n.º 122/20, de 24 de Março, garantias aos trabalhadores de não cessação do vínculo laboral e considerar justificadas as ausências dos trabalhadores no local de trabalho que estejam em quarentena. Ou seja, à luz deste Decreto, as empresas públicas e privadas e outras entidades abrangidas pela Lei Geral do Trabalho devem elaborar e aplicar planos de contingência (artigo 1.º). E ainda considera justificadas as ausências registadas no local de trabalho de todos os trabalhadores sujeitos à condição de quarentena, bem como aqueles cuja atividade laboral esteja suspensa face à pandemia, sem prejuízo de as entidades empregadoras procederem

---

<sup>2</sup> O presente artigo não deve ser tido, rigorosamente, como uma inovação científica do Direito do Trabalho, em geral, nem tão pouco uma inovação de regras de interpretação das normas laborais, é, antes, um sublinhar de breves nótulas sobre a figura do vetusto princípio do *favor laboratoris* baseadas sobretudo em grandes autores *juslaboralistas* dos quais destacamos e rendemos vénia ao longo deste texto. Talvez, a inovação caracterizante do presente estudo, ainda que insuficiente, tem que ver com a sintonização entre o *favor laboratoris* e a fase pandémica provocada pelo novo coronavírus.

Por outro lado, realce-se que, quanto a redação, o presente trabalho respeita o novo acordo ortográfico ratificado por Brasil e Portugal e, nalguns casos, respeita-se a ortografia que ainda vigora em Angola. Pelo que, pede-se desculpas ao uso excessivo do novo acordo ortográfico que, em abono da verdade, num futuro próximo, Angola também poderá aderir. Pois, está em carteira na agenda do executivo angolano uma comissão da reforma do acordo ortográfico.

ao pagamento integral e pontual dos salários dos referidos trabalhadores (artigo 2.º). Para o presente trabalho será prioridade o Decreto Executivo n.º 122/20 de 24 de Março.

No entanto, o busílis da questão consiste em saber se, face as medidas adotadas pelo Decreto Executivo n.º 122/20, de 24 de Março que visa a proteção do trabalhador, é possível, em caso de conflito e/ou dúvida na aplicação das medidas excecionais, repescar o *favor laboratoris* como cânone geral de interpretação na justiça laboral? Dito de outro modo, será possível, em caso de conflito na relação jurídico-laboral, que o julgador laboral se atenha ao subprincípio do *favor laboratoris* como cânone geral de interpretação para a resolução dos interesses antagónicos entre as partes, portanto, empregador e trabalhador?

## 1. Subprincípio do *Favor Laboratoris*: ideia geral e problematização

O Direito e o Processo do Trabalho têm as suas especificidades relativamente ao Direito e o Processo Civil. Dentre estas especificidades destacam-se alguns princípios e um vasto leque de conceitos indeterminados que norteiam o Direito e o Processo Laboral. Um destes princípios é o princípio da proteção que tem como subprincípio o *favor laboratoris*, também designado por princípio da norma mais favorável ou princípio *in dubio pro operario*.

Por via deste princípio, na integração, interpretação/aplicação da norma laboral ao caso concreto, o papel do juiz, mormente do juiz laboral, apresenta características especiais no que concerne ao Direito Judiciário. Ou seja, quando o sentido da letra da lei não condiz com a perspetiva protetora do trabalhador, é recorrente por parte de muitos aplicadores do Direito do Trabalho, inclinar-se aos princípios gerais que norteiam este ramo do Direito, sobretudo pelo subprincípio do *favor laboratoris*, com vista a conformar o sentido da norma<sup>3</sup>.

Não obstante a esta conformação, a doutrina e também a jurisprudência advogam que os critérios de interpretação das normas laborais estão sujeitos aos critérios e regras gerais do artigo 9.º do Código Civil<sup>4</sup>.

No entanto, a norma constante do citado artigo 9.º do Código Civil foi acesamente debatida na primeira metade do século XX. Debatia-se se, na conformação ou interpretação das normas jurídicas, poder-se-ia seguir um modelo moderado objetivista e/ou subjetivista. Hoje, parece ser pacificamente ou consensualmente aceite que prevaleça o modelo moderado de interpretação objetivista<sup>5</sup> que confere valores hermenêuticos à

---

<sup>3</sup> Cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5.ª Ed. Coimbra: Edições Almedinas, 2010, p. 227

<sup>4</sup> Neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*. 5.ª Ed. Coimbra: Edições Almedinas, 2010, pp. 202 e ss. *IDEM*, *Interpretação e aplicação das normas laborais*, (revisitação do favor laboratoris: ativismo jurídico versus segurança jurídica). In *Direito e Justiça – Estudos dedicados ao Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier*. Volume 1, Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 229. MENEZES CORDEIRO, *Manual do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1991, p. 305. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Ed. (revista e atualizada). Lisboa: Verbo, 2014, p. 300. Com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS, NUNES DE CARVALHO, JOANA VASCONCELOS e TATIANA GUERRA DE CARVALHO. LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO – *Direito do Trabalho de Angola*, 5. Ed. Coimbra: Edições Almedinas, 2016, p. 58.

<sup>5</sup> Sobre esta querela, *vide*, entre outros, JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Coimbra: Edições Almedinas, (20.ª reimpressão) 2012, pp. 177 e SS. JOSÉ DE OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito Introdução e Teoria Geral*, 13.ª Ed. Coimbra: Edições Almedina, (refundida) 2005, p. 401.

letra da lei e aos elementos lógicos da interpretação: históricos, teleológicos e sistemáticos<sup>6</sup>.

Em sede de justiça laboral, entende-se que, caso não seja possível o modelo moderado de interpretação objetiva, deve-se proceder à solução que seja mais favorável ao trabalhador. Será que deve ser assim?

Para este feito, tem-se invocado as seguintes razões:

a) Segundo a Constituição<sup>7</sup>

É bem verdade que todos os preceitos normativos constantes nas legislações ordinárias devem particular respeito à Constituição enquanto lei magna – artigo 6.º, da CRA. Pelo que as normas laborais não estão alheias a esta subordinação. Isto significa que a interpretação segundo a Constituição não é uma regra específica da justiça laboral, na medida em que advém da primazia da lei fundamental e, particularmente no Direito do trabalho, tem uma importância decisiva na sua refundação e sistematização<sup>8</sup>. De igual modo, de acordo com Pedro Romano Martinez, as normas do Direito e do Processo Laboral estão sujeitas, quanto à interpretação, a conformação às regras das Convenções e Tratados Internacionais a que os Estados estejam adstritos<sup>9</sup> (Organização Internacional do Trabalho – OIT; Direito Europeu; Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos)<sup>10</sup>.

Neste sentido, Pedro Romano Martinez mostra-se céptico e entende que nem por intermédio da interpretação segundo a Constituição nem por intermédio das normas internacionais se poderá alterar o sentido da norma laboral expressa no sentido mais favorável ao trabalhador, tal procedimento incorreria em subjetivismo interpretativo/aplicativo há muito abandonado pela ciência do Direito (em geral)<sup>11</sup>.

---

<sup>6</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Interpretação e Aplicação*, cit., p. 230. Seguindo de perto, INOCÊNCIO GALVÃO TELLES, *Introdução ao Estudo do Direito*, vol. 1, 11.ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 266. SANTO JUSTO, *Introdução ao Estudo do Direito*, 6.ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p. 333 e TEIXEIRA DE SOUSA, *Introdução ao Direito*, Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p. 347.

<sup>7</sup> Relativamente a interpretação conforme ou segundo a Constituição, vide, entre outros, ANTÓNIO CASTANHEIRA NEVES, *Metodologia Jurídica – Problemas Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 1993, pp. 195-196

<sup>8</sup> Neste sentido, conferir PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 232.

<sup>9</sup> Cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 232.

<sup>10</sup> Sobre as Organizações internacionais do Trabalho, vide, *inter alia*, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Ed. (revista e actualizada) Lisboa: verbo 2014, pp. 1077 e SS.

<sup>11</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 232.

Afigura-se-nos que, na senda de Pedro Romano Martinez, a justificação segundo a Constituição, no sentido de colmatar a textura aberta das normas laborais por via do subprincípio favor *laboratoris*, não vincula cabalmente.

b) Quanto a integração de lacunas

Como se referiu supra, a integração das normas do Direito e do Processo do Trabalho estão sujeitas às regras contantes do artigo 10.º, do Código Civil, tendo em conta os estudos marcadamente mais completos e aprofundados do Direito Civil. Neste contexto, algumas regras foram propositadamente omitidas pelo legislador do Direito e do Processo do Trabalho.

c) Quanto à interpretação do Contrato de Trabalho

Não é despendendo relembrar, antes de mais, que o contrato de trabalho é legalmente definido nos termos do artigo 1152º, do Código Civil como “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”. E, nos termos do artigo 3.º, da Lei Geral do Trabalho, o contrato de trabalho é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua atividade profissional à disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob direção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração.

Destes normativos, apesar de se verificarem diferenças conceptuais (ou seja, não coincidem), facilmente se depreende que se trata aqui de um negócio jurídico subordinado<sup>12</sup> e sinalagmático. Assim, a doutrina<sup>13</sup> e a jurisprudência (mormente portuguesa)<sup>14</sup>, quanto a interpretação, são consensuais e entendem que o contrato de trabalho se rege pelos dispostos nos artigos 236.º a 239.º do Código Civil, sempre que as partes não estabeleçam critérios de interpretação. E pelos artigos 240.º e SS. do Código Civil, quanto a invalidade por erro ou falta de vontade negocial de uma das partes<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> De acordo com CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, o conceito estrutural e funcional de subordinação jurídica foi criado pelo jurista italiano LUDOVICO BARASSI nos seus dois volumes sobre o contrato de trabalho no Direito positivo italiano publicado em 1915. De acordo com a citada autora, BARASSI “utiliza o conceito de ‘trabalho dependente’ seguindo a distinção entre *locatio operis* e *locatio operarum*, e não o de ‘subordinação’”. E constitui hoje um dos elementos fulcrais para determinar ou distinguir o contrato de trabalho com os contratos a ele equiparados, como por exemplo, o contrato de prestação de serviço – “O Conceito de “Trabalhador Subordinado” na Jurisprudência do Tribunal da Justiça da União Europeia”. In Instituto do Conhecimento - Desafios Laborais n.º 7. Coimbra: Edições Almedina, 2018, p. 14.

<sup>13</sup> Entre outros, PEDRO ROMANO MARTINEZ – *op. cit.*, p. 234.

<sup>14</sup> Cf. entre outros, os Acórdãos do STJ de 02-05-2018. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>15</sup> Cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 235.

Alguns intérpretes/aplicadores das normas laborais entendem que, em caso de omissão legislativa, deve-se recorrer ao subprincípio do *favor laboratoris* para colmatar as lacunas com que se deparam no caso concreto. Parece acertado tal entendimento?

Desde sempre que a doutrina laboral clássica entendeu que, diferentemente do que sucede no Direito Civil em que as partes estão numa posição paritária, o Direito e o Processo do Trabalho assentam numa ideia de desigualdade entre as partes, pois, destina-se a privilegiar um dos sujeitos da relação jurídico-laboral mormente o trabalhador, por se entender que este é o elemento mais débil da relação<sup>16</sup>. Daí a essência do Direito do Trabalho: favorecer o elemento hipossuficiente da relação jurídico-laboral. Como diz Pedro Romano Martinez, “o subprincípio do *favor laboratoris*, num sistema jurídico incipiente, serve para combater a desproteção do trabalhador concedendo-lhe um estatuto privilegiado”<sup>17</sup>.

Deste modo, o princípio do *favor laboratoris* pode ser entendido de acordo com os seguintes critérios: a) quanto à hierarquia das normas – em caso de conflito entre uma norma laboral derogada e aquela que estiver em vigor, ou entre a derrogação das normas laborais por outras, aplica-se aquela que tiver conteúdo mais favorável para o trabalhador; b) quanto à interpretação – significa que todas as normas laborais devem ser interpretadas de modo a que o seu sentido e alcance favoreçam o trabalhador, ou que, em caso de dúvida na interpretação e aplicação, deve prevalecer aquela que favoreça o trabalhador<sup>18</sup>. Alguns

---

<sup>16</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES nota que “este princípio surgiu precisamente pelo facto de o trabalhador aparecer como parte mais fraca na relação jurídico-laboral, assim, na génese do Direito do Trabalho enquanto segmento do ordenamento jurídico, o legislador optou por uma fortíssima feição protecionista... na realidade, nem os sujeitos dispõem de igual liberdade quanto à celebração do negócio, nem detêm iguais possibilidades quanto à estipulação de cláusulas negociais ou à exigência do seu cumprimento, manifestando-se assim um claro desequilíbrio, que tende a acentuar-se em conjunturas de desemprego. Contrariamente ao empregador, o trabalhador tem absoluta necessidade de outorgar o contrato, uma vez que para ele é vital alienar a disponibilidade da sua força de trabalho, única mercadoria de que é possuidor, a fim de auferir o sustento próprio e do seu agregado familiar... Por via deste domínio do empregador sobre o trabalhador, houve necessidade de limitar o poder social da entidade ou do dador de trabalho sobre o trabalhador que se dá o nascimento do Direito do Trabalho. Por isso, o Direito do Trabalho surge e desenvolve-se com uma forte feição protecionista, logo, assegurar um certo grau de proteção é a ideia-base constante da história deste ramo do Direito – *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, p. 36. Trata-se de um princípio que se notabilizou na génese do Direito do Trabalho, mas que também, historicamente, se repercutiu no processo laboral, como por exemplo se verificava no princípio do *Ius Postulandi*, no princípio da gratuidade ou do baixo custo da demanda – de acordo com estes princípios o trabalhador teria direito a um regime de custas judiciais especialmente favorável – PAULA QUINTAS E HÉLDER QUINTAS – *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 7.ª Ed. Coimbra: Almedina, 2018, p. 249.

<sup>17</sup> Cf. IDEM, *ibidem*, p. 247.

<sup>18</sup> Cf. LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO – *Direito do Trabalho de Angola*, 5.ª Ed. Coimbra: Edições Almedinas, 2016, p. 57. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER – *Manual de Direito do Trabalho... op. cit.*, p. 293.

autores, destacam um terceiro critério, quanto à prova. Isto é, em caso de dúvidas na produção da prova, deve decidir-se pela matéria de facto mais favorável ao trabalhador.

No entanto, este critério não vingou, pois parecia uma imitação do princípio *in dubio pro reo* previsto no Direito Penal e Processual Penal. Entende-se que, na justiça laboral, este critério pareceria muito arriscado, pois, verificar-se-ia um certo subjetivismo e pouco rigor na aplicação da lei e consequentemente desencadear-se-ia uma fonte de injustiças<sup>19</sup>.

Em suma, trata-se de um princípio, como lhe chama Leal Amado, atuante nas zonas cinzentas (dir-se-ia: nas zonas de lusco fusco)<sup>20</sup>.

## **2. Subprincípio do *favor laboratoris*: perspectiva contrastiva (ordenamentos jurídicos angolano, brasileiro e português)**

A problemática do subprincípio do *favor laboratoris* como cânone geral de interpretação e aplicação das normas jurídico-laborais parece não ser discutido apenas por um único ordenamento jurídico. O estudo deste subprincípio engloba uma perspectiva mais alargada, mormente, divergências doutrinárias e jurisprudenciais entre ordenamentos jurídicos.

No ordenamento jurídico português o subprincípio do *favor laboratoris* vem regulado nos artigos 3.º e 476.º do Código do Trabalho (doravante, CT).

No entanto, a doutrina entende que as normas dos artigos 3.º e 476.º do CT não consagram o *favor laboratoris* como princípio geral da interpretação das normas laborais,

---

<sup>19</sup> LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO - *ibidem*, p. 57. No mesmo sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 250. Este último contesta o *favor laboratoris* como modo de apreciação da prova, no sentido de, havendo dúvidas na produção da prova, se presumir que ela foi feita a favor do trabalhador. O autor entende que “na repartição do ónus da prova há a ter em conta a existência de presunções legais, estabelecidas pelo legislador, com vista a atingir certas finalidades, como é o caso do art.º 331.º, n.º 2, do CT, em que se presume abusivo o despedimento ou a aplicação de sanções disciplinares em determinadas circunstâncias. Mas ao intérprete, perante a omissão do legislador, não cabe estabelecer presunções legais”. E, entende o autor, “sempre que o legislador não estabeleça nenhuma presunção, terá de recorrer-se à regra geral da repartição do ónus da prova, prevista no art.º 342.º, do CC, sob pena de incerteza das soluções. Assim, nos termos da regra geral, se aquele a quem incumbe o ónus da prova, não conseguir fazê-la, os factos têm-se por não verificados. Deste modo, a repartição do ónus da prova não apresenta qualquer particularidade no Direito do Trabalho. Se, por exemplo, o trabalhador considera que foi ilicitamente despedido terá, primeiro, de fazer a prova da existência do contrato de trabalho e, depois, demonstrar que foi despedido; ao empregador cabe a prova dos factos que conduzem à justa causa do despedimento. Por Associação sindical, não há verdadeiramente uma presunção de falta de justa causa no despedimento (art.º 410.º, n.º 3, do CT). Apreciar a prova a favor do trabalhador corresponde a um subjetivismo inaceitável e sem qualquer fundamento legal”. – *Ibidem*, p. 251.

<sup>20</sup> Cf. JOÃO LEAL AMADO – “O Papel da Jurisprudência no Preenchimento de Conceitos Laborais Indeterminados: *In dubio pro operario*”. In *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa*, volume VI. Coimbra: Edições Almedinas, 2012, p. 225.

mas, sobretudo, como princípio geral do Direito do Trabalho, aplicável quando estejam em causa disposições respeitantes aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e cláusulas contratuais imperativas respeitantes ao contrato de trabalho<sup>21</sup>. Ou seja, a doutrina moderna sustenta que as normas laborais, hierarquicamente, estão organizadas em: 1.º leis; 2.º Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho – doravante IRCT (CCT); e 3.º cláusulas contratuais laborais. Neste particular, apesar do Direito do Trabalho ser naturalmente imperativo, podem coexistir normas absolutamente imperativas ou fixas<sup>22</sup> - aquelas que não podem ser afastadas - e normas relativamente imperativas - mais flexíveis, que reservam um caráter mínimo ao prestador da atividade laboral, consentindo um estabelecimento por fontes subalternas (cláusulas do contrato de trabalho).

Naturalmente, a legislação laboral, e também algumas normas do IRCT, conservam esta imperatividade relativa e, por sinal, caracterizam a maior parte da legislação laboral<sup>23</sup>. Por exemplo, alguns direitos que estabelecem proteção ao trabalhador nos termos do art.º 3.º, n.º 3, do CT (direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; proteção na parentalidade; trabalho de menores; trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; trabalhador-estudante; dever de informação do empregador; limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos; forma de cumprimento e garantias da retribuição; capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta; transmissão de empresa ou estabelecimento; direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores), apenas podem ser afastados por fontes subalternas que favoreçam o trabalhador (art.º 476.º, do CT). Pois, apesar de as normas dos IRCT serem hierarquicamente superiores em relação às cláusulas contratuais, por aquelas serem, do ponto de vista axiológico, imperativamente relativas no que se refere aos contratos individuais, podem ser afastadas para instituir um regime mais favorável ao trabalhador (art.º 3.º, do CT).

No entanto, esta imperatividade relativa, como sublinha Bernardo da Gama Lobo Xavier, “esbateu-se e muitos deles passaram a ser afastados e tornou-se assim possível

---

<sup>21</sup> Neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 246. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER – *Manual de Direito do Trabalho...*, *op. cit.*, p. 294.

<sup>22</sup> Que se reporta ao art.º 478.º, do CT.

<sup>23</sup> Por isso é que se tem dito que as normas do Direito do Trabalho, por si só, já protegem o trabalhador.

preceituar até em sentido menos favorável para o trabalhador<sup>24</sup>, mas tal pode ser feito apenas por IRCT (continuando os contratos individuais a ser proibidos de dispor em sentido desfavorável)<sup>25</sup>.

Neste desidrato, tem-se verificado dois polos antagônicos, ou seja, a doutrina não é unanimemente consensual se a regra do *favor laboratoris* deve ou não ser afastada na conformação do sentido da norma laboral por via da interpretação. Atentemos:

Certa doutrina<sup>26</sup> entende que o princípio do *favor laboratoris* é obsoleto, na medida em que esteve ou está conexionado com a origem da formulação do Direito e do Processo do Trabalho cuja finalidade consistia em sustentar as carências que este apresentava relativamente ao Direito e ao Processo Civil; porém, hoje, por aquele apresentar normas próprias e certa autonomia, já não se justifica o recurso ao princípio do *favor laboratoris* para colmatar lacunas inerentes ao Direito do Trabalho (*Arbeitsrecht*). Sustenta-se, neste âmbito, que o referido subprincípio do *favor laboratoris* carece de aplicação prática no atual contexto *jus laboral*, pelo que deve ser entendido numa perspectiva histórica<sup>27</sup>.

Pedro Romano Martinez vai mais longe e categoricamente afirma que, do ponto de vista jurídico, “o princípio do *favor laboratoris* leva ao empirismo e ao subjetivismo na aplicação da lei, já que, admitindo-se o postulado do favorecimento de uma das partes em litígio, colide-se com um dos princípios fundamentais do Direito, que é o da certeza das decisões, relacionadas com a segurança jurídica”<sup>28</sup>. E, justifica o autor, por estas razões “este princípio deve ser entendido, tal como no Direito das Obrigações se alude ao *favor debitoris*, do qual se retiram consequências práticas”<sup>29</sup>. Pelo que, globalmente o legislador laboral ou as normas contidas na legislação laboral, por si só, já consagram o princípio do *favor laboratoris* e é neste sentido que deve ser entendido<sup>30</sup>.

---

<sup>24</sup> Por exemplo, a quem sugere uma punição ou uma adequada censura jurídica ao trabalhador/autor que provocou a intervenção do tribunal e obrigou o empregador a comparecer em diligências judiciais, mas afinal para nada. Neste propósito, ALBINO MENDES BAPTISTA - *A nova ação de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho*, 1.ª Edição (Reimpressão). Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 78.

<sup>25</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER – *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 296

<sup>26</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER – *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 299. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 247.

<sup>27</sup> Entre outros, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 248. Este sustenta que “é absurdo que, existindo normas destinadas a proteger o trabalhador, sistematicamente organizadas, se vá interpretá-las no sentido do tratamento mais favorável ao trabalhador. Isso só tinha sentido quando o Direito do Trabalho era um ordenamento incipiente e se interpretavam as normas de Direito Civil no sentido mais favorável ao trabalhador”. – *Idem, ibidem*, p. 248

<sup>28</sup> IDEM, *ibidem*, pp. 248 – 249.

<sup>29</sup> IDEM, *ibidem*, p. 249

<sup>30</sup> IDEM, *ibidem*, p. 249

Assim, conclui este autor, “as normas do Direito do Trabalho, quanto à interpretação, regem-se pelas regras gerais do art.º 9.º, do CC e não há que recorrer, nem sequer em situações de dúvida, a uma interpretação mais favorável ao trabalhador, pois nada na lei permite tal conclusão...”<sup>31</sup>; as regras de interpretação correspondem a um método científico de apuramento de sentido, seja das normas jurídicas ou de cláusulas contratuais. A evolução científica, por razões de segurança jurídica determinou claramente a superação do subjetivismo na interpretação das normas jurídicas. Recorrer ao *favor laboratoris* na interpretação jurídica, mesmo para casos dúbios, representa um retrocesso científico<sup>32</sup>.

Em sentido contrário e num tom mais ponderado, João Leal Amado parece não concordar de todo com este entendimento, que defende um afastamento quase que total do subprincípio do *favor laboratoris* no que a integração e interpretação das normas e dos conceitos indeterminados laborais diz respeito. O autor, recorrendo a várias correntes doutrinárias portuguesas e brasileiras, mostra-se cético e confessa que, se calhar, bem vistas as coisas, este princípio está a ser injustamente descartado pela doutrina portuguesa. Para justificar os seus argumentos quanto ao recurso ao *favor laboratoris*, faz uma incursão interessante à doutrina brasileira e conclui que, ao contrário do entendimento que se tem no ordenamento jurídico português, naquele ordenamento jurídico parece que o subprincípio do *favor laboratoris* é acolhido sem muitas reservas<sup>33</sup>. A doutrina, neste ordenamento, é quase que consensual em admitir que as leis trabalhistas devem ser interpretadas a favor do trabalhador, mas apenas quando houver dúvidas a respeito do seu alcance<sup>34</sup>.

Relativamente ao ordenamento jurídico angolano, embora não se tenha muito por se dizer, importa frisar que o princípio do *favor laboratoris* pode ter aplicação no âmbito da hierarquia das normas laborais, tal como resulta do disposto no art.º 9.º, n.º 3, da Lei Geral do Trabalho (*brevitatis causa*, LGT)<sup>35</sup>. Quanto ao resto, acolhe o que vem sendo defendido e difundido pela doutrina portuguesa<sup>36</sup>.

---

<sup>31</sup> Cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *ibidem*, p. 249

<sup>32</sup> Cf. IDEM, *ibidem*, p. 254

<sup>33</sup> Cf. JOÃO LEAL AMADO – “O Papel da Jurisprudência no Preenchimento de Conceitos Indeterminados” ... *op. cit.*, p. 226 e 227.

<sup>34</sup> Esta frase corresponde a doutrina extraída pelo autor da obra de ALICE MONTEIRO DE BARROS – Curso de Direito do Trabalho. *Apud IDEM, ibidem*, p. 227.

<sup>35</sup> No mesmo sentido, LUÍS MANUEL DE MENEZES LEITÃO – *Direito do Trabalho de Angola, op. cit.*, p. 57.

<sup>36</sup> IDEM, *ibidem*, pp. 57 e 58.

Afigura-se-nos que a discussão deve centrar-se entre os ordenamentos jurídicos português e brasileiro; quanto ao ordenamento jurídico angolano, como se disse, este princípio é aplicável no âmbito da hierarquia das normas laborais.

João Leal Amado entende que diante destes registos bem distintos entre os juslaboralistas portugueses e brasileiros, o recurso ao princípio do tratamento mais favorável nos limitados moldes que se defende na doutrina brasileira teria uma inegável vantagem, pois, de facto, é o empregador quem define a estrutura da empresa, o seu organograma e quadro de pessoal, os objetivos e modalidades da produção, os horários de trabalho a criação e cessação dos contratos laborais. Sendo que a discordância ou resistência do trabalhador redundará na sua punição disciplinar; só mais tarde é que poderá vir a surgir uma intervenção jurisdicional<sup>37</sup>.

Neste cotejo, reportando-se ao ordenamento jurídico português, o autor questiona-se se, mesmo não havendo uma norma que expressamente determine a interpretação segundo o tratamento mais favorável do trabalhador, o julgador poderá utilizar este princípio como diretriz hermenêutica quando este viver o impasse da dúvida essencial ou exercer o seu prudente arbítrio?

Atrevidamente, o autor entende que sim. E julga que a morte do vetusto subprincípio do *favor laboratoris* é algo exagerada por parte da doutrina portuguesa. E conclui que, em caso de dúvida ou impasse essencial na aplicação da norma laboral, o juiz deve proceder com vista ao subprincípio do *favor laboratoris*; é esta a diretriz hermenêutica que se deve observar em sede de preenchimento jurisprudencial dos conceitos laborais indeterminados<sup>38</sup>.

Guilherme Machado Dray<sup>39</sup>, com maior acutilância relativamente a esta temática, entende desde já, em nota à edição brasileira do seu livro “o Princípio da proteção do Trabalhador”, pois foi igualmente publicado em edição portuguesa<sup>40</sup>, curiosamente no mesmo ano (2015), que o princípio da proteção do trabalhador é, manifestamente, o princípio constitutivo do Direito do Trabalho<sup>41</sup> - *Arbeitsrecht* (em alemão).

Ademais, caracterizando os sistemas jurídicos brasileiro e português, o autor anota que, apesar das diferenças que existem ao nível das regras jurídicas positivadas nestes

---

<sup>37</sup> Cf. JOÃO LEAL AMADO – *op. cit.*, p. 228.

<sup>38</sup> *IDEM, ibidem*, p. 229

<sup>39</sup> GUILHERME MACHADO DRAY - *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015.

<sup>40</sup> GUILHERME MACHADO DRAY - *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. Coimbra: Edições Almedinas, 2015.

<sup>41</sup> *IDEM, ibidem*, p. 13.

dois ordenamentos jurídicos, nomeadamente no Código do Trabalho e na Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira (doravante, CLT), há semelhanças entre os dois ordenamentos jurídicos manifestamente “quando o campo de análise deixa de se centrar nas referidas regras e passa a ter por objeto de trabalho: o princípio geral estruturante dos respetivos sistemas laborais, que ultrapassa as manifestações individuais (regras) positivadas em cada um dos dois ordenamento jurídicos”<sup>42</sup>, referindo-se, evidentemente, ao princípio da proteção do trabalhador. Acrescenta que, “enquanto princípio jurídico em sentido restrito que integra, a par das regras jurídicas, os diversos subsistemas que acolhem o Direito do Trabalho, surge, pois, como um fator de união de diferentes ordenamentos jurídicos, permitindo assinalar as suas semelhanças em detrimento das suas diferenças”<sup>43</sup>.

Com estas notas, parece-nos que Guilherme Machado Dray, está de acordo com a apreciação que nós fizemos relativamente ao conflito de ordenamentos jurídicos no que ao princípio da proteção (na sua magnitude) diz respeito. Isto é, o autor dá a entender que os dois ordenamentos jurídicos (brasileiro e português) e não só, em todo o mundo lusófono, existem diversos doutrinadores e estudiosos que defendem a aplicação do princípio da proteção do trabalhador. Como sublinha este autor, “trata-se de um tema universal que extravasa a realidade portuguesa, não tem fronteiras, fazendo a ponte, por certo, entre os dois lados do atlântico... e comum a diversos ordenamentos jurídicos que admitem autonomia dogmática do Direito do Trabalho (como são os casos de Angola, Brasil e Portugal, só para citar estes)”<sup>44</sup>.

Ainda assim, pensamos nós que a pergunta supra colocada não foi respondida, na medida em que, tudo o que se fez foi uma apreciação da coesão e/ou união de entendimentos entre ordenamentos jurídicos com base nestas últimas notas. Pelo que voltemos a problemática despoletada.

É possível que o juiz laboral, em caso de dúvidas na conformação, interpretação e aplicação da norma jurídica, ter como base o subprincípio do *favor laboratoris*?

De acordo com Guilherme Machado Dray, o princípio da proteção do trabalhador é inerente ao sistema *jus* laboral e não é indissociável deste. Inclusive, sacraliza particularmente este princípio e sustenta que está espelhado em diversas regras jurídicas, a maioria dos quais com assento no Código do Trabalho.

---

<sup>42</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 14

<sup>43</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 14

<sup>44</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 13

*Ipsis verbis*, o autor sublinha que “o princípio da proteção do trabalhador consubstancia a ‘partícula de Deus’, o ‘princípio unificador’ ou o ‘norte magnético’ do subsistema laboral. Esteve na origem do Direito do Trabalho e mantém plena atualidade, ainda que, porventura, em moldes distintos...” E está presente “...a nível interpretativo-explicativo, quer ao nível das disposições normativas que incidem sobre o contrato de trabalho – na formação, execução e cessação do mesmo – quer enquanto elemento de formação legislativa”<sup>45</sup>. Ademais, além de o princípio da proteção do trabalhador estar concretizado através de diversos subprincípios operativos e espelhado em diversas regras jurídicas com maior ênfase no Código do Trabalho, “é maior do que a soma dos mesmos. Ele encerra a principal valoração do subsistema laboral e contém, por si só, uma consistência interna que extravasa as suas derivações e ultrapassa a soma das mesmas. É absolutamente crucial para o futuro do Direito do Trabalho”<sup>46</sup>.

Sem tirar o pé do acelerador, o autor acresce ainda que o princípio da proteção do trabalhador tem um enunciado legal que o dá sustentabilidade, pode ser visto “como aquele à luz do qual a dignidade do trabalhador deve ser sempre preservada, devendo o empregador, tanto nos preliminares como na execução do contrato de trabalho respeitar... os direitos de personalidade e o direito do trabalhador a prestar a sua atividade em condições de igualdade e não discriminação, bem como proporcionar-lhes boas condições de trabalho e uma retribuição que lhe garanta uma existência condigna, sendo proibido os despedimentos sem justa causa”<sup>47</sup>.

Pois, no entendimento de Guilherme Machado Dray, trata-se de um princípio com excessiva magnitude e norteia todo o Direito do Trabalho. *Verbo ad verbum*, “o princípio da proteção do trabalhador não contém um mandamento definitivo, mas sim, seguindo a terminologia de Robert Alexy e de Ronald Dworkin, uma simples *prima facie* um comando de otimização ou uma diretriz de solução, que aponta a direção em que a solução deve ser encontrada: o princípio serve para realizar, na máxima medida possível, os valores gerais do subsistema laboral e os propósitos de proteção do trabalhador”. Nessa medida, ainda na senda do citado autor, “o princípio da proteção do trabalhador deve, consequentemente, ser concretizado através da multiplicidade de regras jurídicas em que o mesmo se manifesta”.

---

<sup>45</sup> *IDEM, ibidem*, p. 22

<sup>46</sup> *IDEM, ibidem*, p. 22

<sup>47</sup> Cf. GUILHERME MACHADO DRAY – “Comunicações eletrónicas e privacidade no contexto laboral”. *In Prontuário de Direito do Trabalho – 2.º semestre*. Lisboa: Centro de estudos Judiciários, 2016, p. 105. Do mesmo autor – *O Princípio da Proteção do Trabalhador, op. cit.*, p. 528

Todavia, ao nível dos princípios do subsistema laboral, entende o autor, “o princípio da proteção do trabalhador surge como o princípio mais forte e mais intenso, dado que assenta no núcleo irreduzível de direitos do trabalhador e liga-se ao valor máximo do subsistema laboral, que aponta... para a finalidade de proteção da parte mais fraca, quer a nível das fontes internas, nomeadamente na Constituição, quer a nível internacional, nomeadamente na Declaração Universal dos Direitos do Homem”<sup>48</sup> ou Humanos.

Por esta razão, “ele tende a prevalecer sobre os demais princípios específicos deste ramo do Direito: o princípio em causa é a principal norma do subsistema laboral”<sup>49</sup>. E está presente nos subprincípios operadores que o concretizam, nomeadamente, nos direitos de personalidade do trabalhador que incidem sobre bens de personalidade e envolvem, nomeadamente, liberdade de expressão e de opinião, integridade física e moral, reserva da intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais, dados biométricos, testes e exames médicos, meios de vigilância à distância, utilização de meios de vigilância à distância, confidencialidade de mensagens e de acesso a informação – nos termos dos artigos 14.º, 15.º, 16.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 22.º, respetivamente, todos do Código do Trabalho. Cujas concretizações devem ser atendidas à luz da Constituição (nos termos dos artigos 26.º e SS.), do Código Civil (artigos 70.º e 71.º e SS.) assim como o regime da limitação voluntária dos direitos de personalidade previsto no disposto no art.º 81.º, deste diploma legal. E, por último, com base na interpretação do princípio orientador – princípio da proteção do trabalhador. Pois, os princípios que vêm positivados no Código do Trabalho, de acordo com Guilherme Machado Dray, são meramente indicativos e encontram a sua concretização e complementariedade, como já se fez referência, na Constituição, no Código Civil e no princípio orientador da proteção do trabalhador<sup>50</sup>.

Diante deste entendimento, o aludido autor conclui que o princípio da proteção do trabalhador estando presente em diversas regras *jus* laborais e nos princípios destinados a garantir a tutela do trabalhador e, ainda, por se ver concretizado por via do subprincípio do *favar laboratoris*, “pode ser relevante, em sede de interpretação ou de integração de lacunas, para ajudar o aplicador do Direito a resolver casos jurídicos duvidosos, dentro do espírito do sistema”<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> *IDEM, ibidem*, p. 527.

<sup>49</sup> *IDEM, ibidem*, p. 527.

<sup>50</sup> Cf. neste sentido, GUILHERME MACHADO DRAY – “Comunicação eletrónica e privacidade no contexto laboral” ... *op. cit.*, pp. 110 e SS.

<sup>51</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 105. Do mesmo autor – *O Princípio da Proteção do Trabalhador, op. cit.*, p. 276.

No entanto, o autor sublinha que, o princípio em causa, não deve funcionar como cânone geral de interpretação e não existe na ordem jurídica portuguesa quaisquer normas específicas que ordene o aplicador do Direito (Juiz) a decidir de acordo com este princípio<sup>52</sup>. De qualquer forma, entende o autor, com base nas regras previstas nos artigos 9.º e 10.º, do Código Civil, referentes às regras gerais de interpretação e integração das normas jurídicas, concretamente ao mandar atender aos elementos sistemáticos, histórico e teleológicos bem como a operação de integração de lacunas, “é evidente que o princípio da proteção do trabalhador tem uma palavra a dizer, não apenas porque se encontra na génese do Direito do Trabalho, em termos históricos, mas também porque marca a finalidade das suas normas, do ponto de vista teleológico e porque se posiciona como elemento central no sistema *jus laboral* a nível sistemático”<sup>53</sup>.

Parece que Guilherme Machado Dray faz transparecer, por um lado, que o juiz laboral não deve deixar de parte, na aplicação do direito, o princípio da proteção do trabalhador, embora não tenha quaisquer normas específicas no ordenamento jurídico português que o preveja como cânone de interpretação das normas laborais, mais também, entende que o subprincípio do *favor laboratoris* não deve servir de “cânone geral de interpretação”, pois, como foi dito supra, não passa de um resquício histórico.

Ora, é bem verdade que na aplicação do Direito Laboral, como disse e bem, no nosso modo de ver, Guilherme Machado Dray, o juiz não deve se furtar, à luz das regras gerais dos artigos 9.º e 10.º, do Código Civil, do princípio da proteção do trabalhador, que o autor assinala como atualista e que esteve e/ou está na base do surgimento do Direito do Trabalho. Até aqui, pensamos nós, que estamos esclarecidos.

Porém, a questão que não se quer calar é relativamente à interpretação de acordo com o subprincípio do tratamento mais favorável. Com o desenvolvimento do Direito do trabalho, deve-se afastar o princípio do *favor laboratoris* como critério de interpretação/aplicação das normas laborais?

Guilherme Machado Dray entende que, apesar de o *favor laboratoris* ser um subprincípio ultrapassado em sede de interpretação/aplicação das normas *jus laborais*, não deve ser totalmente menosprezado. Vejamos:

a) À luz do princípio da proteção do trabalhador:

O autor entende que, não obstante ao atual “adormecimento” do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador não se pode descurar as suas potencialidades

---

<sup>52</sup> Cf. GUILHERME MACHADO DRAY – *O Princípio da Proteção do Trabalhador... op. cit.*, p. 275

<sup>53</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 106

em nome do “princípio da proteção do trabalhador”, como princípio reitor daquele<sup>54</sup>. O autor expõe uma hipótese para justificar a sua posição: Ora, imagine-se que desapareçam as normas e princípios que regulem o Direito do Trabalho por uma hipotética intervenção de interesses exclusivamente económicos que determinasse o fim do Direito do Trabalho tal como é conhecido hoje, e, no entanto, este (Direito do Trabalho) é reintegrado no Direito Civil, o “*favor laboratoris* voltaria a ter razão de ser em sede interpretação-aplicação e voltaria a ser decisivo, por certo, para efeitos de refundação do Direito do Trabalho”.

b) À luz da Constituição:

Mais, o autor entende que tendo em conta que o princípio da proteção do trabalhador está na base do Direito do Trabalho, embora não se tenha como cânone geral de interpretação das normas laborais, e dado que também está na base dos direitos fundamentais previstos na Constituição pode ainda funcionar como influxo interpretativo na busca de soluções concretas semelhantemente ao que sucede ao esquema “interpretação conforme a constituição”<sup>55</sup>. pois, como se sabe, e de acordo a apreciação de Guilherme Machado Dray, a Constituição enquanto lei fundamental exerce um papel fundamental na aplicação do Direito e exerce uma influência marcante na solução de cada caso concreto. Assim, este autor entende que “também o princípio da proteção do trabalhador pode, a nível *jus* laboral, ter um papel similar a desenvolver... perante fontes ou normas que inculquem dois ou mais sentidos, faz sentido que se deva evitar a opção pela que se revele contrária ao princípio da proteção do trabalhador e às suas concretizações”<sup>56</sup>.

Acresce, no âmbito do sistema laboral, no que a integração de lacunas ou de preenchimento de conceitos indeterminados diz respeito, “torna-se lícito e justificável o recurso à valoração do princípio da proteção do trabalhador”<sup>57</sup> e, caso haja igualdade de circunstâncias interpretativa, o aplicador do Direito ganhará, em termos argumentativos e em termos de solidez ao nível da fundamentação das decisões, se enveredar pela via que tenha como fundamento a proteção do trabalhador<sup>58</sup>.

---

<sup>54</sup> GUILHERME MACHADO DRAY – *O Princípio da Proteção do Trabalhador... op. cit.*, p. 278

<sup>55</sup> *IDEM, ibidem*, p. 278

<sup>56</sup> *IDEM, ibidem*, p. 278

<sup>57</sup> *IDEM, ibidem*, p. 278

<sup>58</sup> *IDEM, ibidem*, p. 278

c) À luz do art.º 9.º, do Código Civil:

Além disso, como já tivemos oportunidade de aflorar, quando o artigo 9.º, do Código Civil estabelece que na interpretação das normas, o intérprete não deve cingir-se apenas à letra da lei (elemento literal), e alude a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias de elaboração da lei e as condições específicas do tempo em que é aplicada, entende Guilherme Machado Dray que, ao nível do subsistema laboral, o princípio da proteção do trabalhador tem alguma palavra a dizer como princípio reitor do Direito Laboral. Pois, “marca, de forma significativa, os elementos sistemáticos, históricos e teleológico a que se refere o art.º 9.º, do Código Civil, sendo consequentemente incontornável no exercício da tarefa interpretativa”<sup>59</sup>.

d) À luz das Convenções Coletivas:

Uma das especificidades do subsistema laboral, para além do Código de Trabalho (principal)<sup>60</sup>, é a existência igualmente de outros instrumentos jurídicos que regulam as relações ou as atividades laborais. E o Direito do Trabalho, como sublinha Guilherme Machado Dray, “coloca também a questão da interpretação dos preceitos das convenções coletivas de trabalho”<sup>61</sup>.

De acordo com este autor, o Direito do Trabalho, no que concerne as Convenções Coletivas, não traz quaisquer especificidades em matéria de interpretação, ou seja, deve ater-se às regras que vêm previstas no art.º 9.º, do Código Civil. Pois, aqui também, o subprincípio do tratamento mais favorável não atua como critério geral de interpretação. Como adverte Júlio Gomes citado por Guilherme Machado Dray, “não cabe aqui invocar o pretense princípio do tratamento mais favorável dos trabalhadores (...) como princípio hermenêutico – tal princípio não existe entre nós [ordenamento jurídico português], mesmo na interpretação do contrato de trabalho ou da lei, mas seria particularmente inadequado no domínio da contratação coletiva, domínio por excelência da autonomia negocial coletiva em que se espera que as soluções contratuais resultem da composição de interesses coletivos contrapostos”<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> *IDEM, ibidem*, p. 278

<sup>60</sup> Veja-se, por exemplo, o Código de Trabalho português aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro; 53/2011, de 14 de outubro; 23/2012, de 25 de junho; 47/2012, de 29 de agosto; 69/2013, de 30 de agosto; 27/2014, de 8 de maio; 28/2015, de 14 de abril; 120/2015, de 1 de setembro; 8/2016, de 1 de abril; 28/2016, de 23 de agosto; 42/2016, de 28 de dezembro; 73/2017, de 16 de agosto; 14/2018, de 19 de março; 90/2019, de 4 de setembro; 93/2019, de 4 de setembro.

<sup>61</sup> Cf. GUILHERME MACHADO DRAY – princípio da proteção do trabalhador, *op. cit.*, p. 278.

<sup>62</sup> Cf. JÚLIO VIEIRA GOMES – “Da interpretação e integração das convenções coletivas”. In *Novos Estudos de Direito do Trabalho*. Apud GUILHERME MACHADO DRAY – *op. cit.*, p. 279. João Leal Amado, entende que “*favor laboratoris*” perfila-se como uma técnica de resolução de conflitos entre lei e

Neste contexto, Guilherme Machado Dray entende que, embora a lei imponha algumas especificidades à respeito da interpretação das Convenções Coletivas<sup>63</sup>, não se pode afastar, de todo o modo, do essencial de que, as Convenções Coletivas de trabalho sejam interpretadas nas mesmas regras que vêm previstas no art.º 9.º, do Código Civil, assim como sucede com à integração das referidas convenções coletivas<sup>64</sup>.

No entanto, neste particular, por via da remissão às regras estabelecidas no art.º 10.º, do Código Civil, referentes à integração, entende Guilherme Machado Dray que o princípio da proteção do trabalhador tem uma palavra a dizer<sup>65</sup>, por via da “compatibilização axiológica da norma civil a aplicar com os princípios do Direito do Trabalho”<sup>66</sup>.

e) Em sede da ponderação das consequências:

No mesmo sentido, entende Guilherme Machado Dray que o subprincípio do *favor laboratoris* poderá intervir “ao nível da aplicação sinéptica do Direito, fazendo com que na aludida criação ou aplicação normativa se tenha em atenção as potenciais consequências para a situação do trabalhador subordinado”<sup>67</sup>.

f) Em sede de lacunas de previsão e de regulamentação na área específica das normas do trabalho que não devem ser resolvidas pelas regras gerais do Código Civil:

A doutrina tem entendido que dentro das normas laborais, a maior parte das regras comportará aplicação analógica<sup>68</sup>, pelo que, de acordo com Guilherme Machado Dray, a questão pode e deve resolver-se dentro do sistema normativo laboral, sem que haja, necessariamente recurso ao Direito Civil<sup>69</sup>. E, neste sentido, entende que, “dentro do sistema laboral, a atuação do *favor laboratoris* far-se-á sentir por razões evidentes: porque o próprio corpo de normas *jus laborais* tem em vista, na sua génese, a proteção do trabalhador. Estando em causa uma operação de integração de lacunas ou de

---

convenção coletiva, pressupondo que, em princípio, as normas jus-laborais possuem um carácter relativamente imperativo, isto é, participam de uma imperatividade mínima ou de uma inderrogabilidade unidirecional”. – *Contrato de Trabalho*, 4.ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 52. a este propósito, ver, também, PEDRO ROMANO MARTINEZ - *Direito do Trabalho*, 5.ª Ed. 2015. Coimbra: edições Almedina, pp. 217 e 218.

<sup>63</sup> Sobre estes critérios, *vide*, entre outros, Guilherme Dray, *op. cit.*, p. 280.

<sup>64</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 281

<sup>65</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 281

<sup>66</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 281. Embora, neste particular, o autor esteja a fazer referência ao n.º 1, do art.º 10.º, do CC.

<sup>67</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p.282.

<sup>68</sup> Cf. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER – *Manual de Direito do Trabalho, op. cit.* Citado por Guilherme Dray – *op. cit.*, p. 282.

<sup>69</sup> Cf. GUILHERME MACHADO DRAY – *op. cit.*, p. 282

preenchimento de conceitos indeterminados, dever-se-á recorrer a valorações emergentes do princípio da proteção do trabalhador”<sup>70</sup>.

Ademais, acresce o autor que, ainda que se recorra as regras previstas no Código Civil referentes ao preenchimento de lacunas, se deva fazer com adequação axiológica e valorativa – de acordo com o princípio da proteção do trabalhador<sup>71</sup>.

g) À luz da interpretação do contrato de trabalho:

Neste sentido, Guilherme Machado Dray defende que o subprincípio do tratamento mais favorável ao trabalhador ou *favor laboratoris* é mais do que um resquício. E justifica que “ainda que não deva servir de “cânone geral da interpretação” das regras legais, na atual fase de desenvolvimento do Direito do Trabalho, ele tem uma palavra a dizer, verificando-se uma real e acrescida debilidade negocial, em concreto, do trabalhador”<sup>72</sup>.

Assim, o autor entende que, na interpretação dos contratos de trabalho, o princípio do *favor laboratoris* pode justificar-se. Isto é, em caso de dúvida sobre o sentido da declaração negocial posta no contrato de trabalho esta deve ser interpretada no sentido mais favorável ao trabalhador, sempre que este apresente uma debilidade negocial acrescida em relação ao empregador<sup>73</sup>. Este é, de acordo com o autor, o sentido que se pode reter da remissão que é feita, no art.º 105.º, do CT, para o regime das cláusulas contratuais gerais<sup>74</sup>.

Ou seja, nas palavras do autor: “no caso da celebração de contrato de trabalho de adesão (art.º 104.º, do CT), em que a vontade contratual do empregador se manifesta através de regulamento interno da empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento, ou quando os aspetos essenciais do contrato não resultem de prévia negociação específica, nomeadamente, por força da remissão levada a efeito pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art.º 105.º, do CT), a lei manda aplicar o regime das cláusulas contratuais gerais”. Do regime das Cláusulas Contratuais Gerais resulta que, em caso de dúvida, prevalece o sentido mais favorável ao aderente, o mesmo é dizer, de acordo com o citado autor, “ao trabalhador”<sup>75</sup> (art.º 11.º, n.º 2<sup>76</sup>).

Nestes casos negociais que não existe liberdade de estipulação de cláusulas contratuais por parte do trabalhador, mas, tão-somente, liberdade de celebração e cuja

---

<sup>70</sup> Cf. IDEM, *ibidem*, p. 282

<sup>71</sup> Cf. IDEM, *ibidem*, p. 283

<sup>72</sup> Cf. IDEM, *ibidem*, p. 283

<sup>73</sup> Cf. IDEM, *ibidem*, p. 283.

<sup>74</sup> Cf. IDEM, *ibidem*, p. 283

<sup>75</sup> Cf. IDEM, *ibidem*, p. 283

<sup>76</sup> Aprovado pelo DL n.º 323/2001, de 17/12. Disponível em: [www.pgdlisboa.pt/leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis)

debilidade deste é sobretudo mais intensa, admite-se que a interpretação contratual laboral se faça, em casos de dúvidas, no sentido mais favorável do trabalhador enquanto aderente do contrato de trabalho<sup>77</sup>.

Neste particular, parece que Guilherme Machado Dray procura transparecer que o princípio do *favor laboratoris*, enquanto cânone de interpretação, não está absolutamente afastado e, como o mesmo sublinha, “não se trata apenas de um resquício histórico”, mas sim de uma realidade atual em que se aplica em condições ou situações muito específicas em que seja manifesta, a inferioridade ou debilidade negocial do trabalhador, “em função do processo de formação do contrato de trabalho”<sup>78</sup>.

Contudo, conclui o autor, o amplo princípio da proteção do trabalhador, enquanto cânone geral de interpretação, apresenta alguma utilidade, ao nível da interpretação das normas legais previstas no art.º 9.º, do Código Civil, assim como enquanto critério de interpretação conforme a Constituição. Ao nível da interpretação do contrato de trabalho, quando se considere que o trabalhador apresente limitações de estipulação de cláusulas contratuais laborais, mas apenas de celebração, isto é, quando seja celebrado contrato de trabalho em termos de contrato de adesão (art.º 104.º, do CT) à luz do regime das cláusulas contratuais gerais. E, por último, à nível da integração de lacunas, quer em sede de aplicação analógica (art.º 10.º, n.º 1, do Código Civil), quer segundo o espírito do sistema (art.º 10.º, n.º 3, do Código Civil)<sup>79</sup>.

Em termos jurisprudenciais, algumas decisões judiciais dos tribunais superiores portugueses entendem que o subprincípio do *favor laboratoris* não deve servir, quer em termos de interpretação da declaração negocial, na medida em que “tal princípio inspira o legislador laboral no âmbito das soluções por este consagradas na lei com vista a suprir a desigualdade substancial que em regra se verifica entre as partes de um contrato de trabalho, mas não altera (nem contende com) as regras de interpretação da declaração negocial estabelecidas na lei civil. [portanto], não são estas que vão equilibrar a natureza estruturalmente assimétrica da relação de trabalho, mas as concretas soluções substantivas que a lei laboral consagra para este específico tipo contratual”<sup>80</sup>, quer em termos de “cânone geral de interpretação” para justificar a natureza assimétrica do Direito do Trabalho<sup>81</sup>. Numa única palavra, à luz destes Acórdãos, o subprincípio do *favor*

---

<sup>77</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 283

<sup>78</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 284

<sup>79</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 284.

<sup>80</sup> Cf. Ac. do TRL de 27-02-2008 - Relator: Isabel Tapadinhas. Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>81</sup> Cf. Acórdãos TRL - Relator: Paula Santos. Ac. do TRL de 27-02-2008 - Relator: Isabel Tapadinhas.

*laboratoris* como critério de interpretação das normas laborais, deve ser afastado e entendido apenas como resquício histórico.

No que toca à jurisprudência brasileira, parece que os tribunais têm sido consensuais e entendem que o princípio do *favor laboratoris* serve de critério geral de interpretação das normas laborais<sup>82</sup>. Como se depreende do Acórdão n.º 20060864790, do Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região de São Paulo, “o princípio ou a regra do *favor laboratoris* não ofende...e não constitui forma exótica e ultrapassada de enfrentamento jurídico das controvérsias, estando autorizada pelo nosso Direito [Direito brasileiro]”<sup>83</sup>. Ou seja, o princípio da norma mais favorável é visto, à luz deste Acórdão, como regra de interpretação em caso de dúvida na aplicação das normas laborais, quer seja entre as normas constantes no Código do Trabalho, quer seja entre as convenções coletivas de trabalho e o Código de Trabalho<sup>84</sup>, por imperativo constitucional (art.º 7º, da Constituição Federal do Brasil de 1988 – *brevitatis causa*, CF).

No entanto, a doutrina e a jurisprudência brasileiras têm acolhido que, o princípio do *favor laboratoris*, na sua aplicação, deve o julgador laboral respeitar a teoria do *globamento* (herdada do Direito Italiano). Isto é, havendo conflitos de duas normas jurídicas, o juiz deve decidir tendo vista o carácter sistemático da ordem jurídica, bem como os elementos da interpretação das mesmas: histórico, racional (ou lógico) e teleológico, e aplicar a norma que pareça mais favorável ao trabalhador. O que significa que o juiz não deverá ater-se tão-somente a uma norma em separado e retirar dela o sentido mais favorável ao trabalhador.

Diante desta panóplia doutrinal e jurisprudencial, afigura-se-nos que no ordenamento jurídico português, o princípio do *favor laboratoris* enquanto princípio geral de interpretação ou diretriz hermenêutica não se consolidou, pelo que, deve-se ater a este critério em situações muitíssimo restritas, não como cânone geral de interpretação<sup>85</sup>, mas

---

<sup>82</sup> Cf. entre outros, Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região de São Paulo de 23 de outubro de 2006 – Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros; Ac. do Tribunal Superior do Trabalho – TST de 10-11-2017, relator Lélío Bentes Corrêa. Ac. do TST de 24 de abril de 2019 – relator Ive Grandas Martins Filho. Acórdão do TST de 4 de dezembro de 2019.

Todos disponíveis em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>.

<sup>83</sup> Disponível em <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>

<sup>84</sup> Constantes na CLT

<sup>85</sup> Ainda neste sentido, ALCIDES MARTINS, em nota ao artigo 28.º, do CPT, entende que este artigo ao dispor que “é permitido ao autor aditar novos pedidos e causas de pedir..., se, até a audiência final, ocorrerem factos que permitam ao autor deduzir contra o réu novos pedidos, pode ser aditada a petição inicial, desde que todos os pedidos corresponda a mesma forma de processo”. E ainda “o autor pode deduzir contra o réu novos pedidos... embora esses pedidos se reportem a factos ocorridos antes da propositura da ação, desde que justifique a sua não inclusão na petição inicial”. Sendo que, “o réu é notificado para contestar tanto a matéria aditada como a sua admissibilidade”, está-se a tratar evidentemente do *favor*

como mecanismo a se ter em conta na interpretação das normas laborais, mas, repetimos, em situações muito restrita. Diferentemente do que sucede no ordenamento jurídico brasileiro onde, em caso de dúvida na aplicação das normas laborais, deve-se interpretar em favor do elemento hipossuficiente da relação jurídico-laboral, portanto, o trabalhador.

O ordenamento jurídico angolano, como se viu, segue de perto o que se advoga no ordenamento jurídico português. Razão pela qual, o subprincípio do *favor laboratoris* é, ou pelo menos deve ser entendido, como resquício histórico. Todavia, tendo em conta a crise pandémica provocada pela COVID 19, coloca-se a questão se saber se é possível que se repense a introdução do subprincípio do *favor laboratoris* como cânone geral de interpretação ou aplicação das normas laborais, mormente, na justiça angolana?

### **3. Princípio da Proteção do Trabalhador estatuído pelo Decreto Executivo n.º 122/20, de 24 de Março**

Como se disse supra, perante o abalo telúrico causado pelo novo coronavírus ARS-CoV-2 e da doença COVID-19, Angola e o mundo sentiram-se obrigadas a promulgar novas leis/decretos que visassem prevenir a propagação do novo coronavírus.

Neste contexto, o legislador angolano aprovou os seguintes diplomas legais: Decreto Presidencial n.º 101/20, de 14 de Abril; Decreto Executivo n.º 148/20, de 14 de Abril; Decreto Presidencial n.º 98/20, de 9 de Abril; Decreto Presidencial n.º 96/20, de 9 de Abril; Decreto Executivo n.º 141/20, de 9 de Abril; Decreto Presidencial n.º 86/20, de 1 de Abril; Decreto Executivo n.º 129/20, de 1 de Abril; Decreto Executivo n.º 128/20, de 1 de Abril; Decreto Executivo n.º 124/20, de 30 de Março; Decreto Presidencial n.º 81/20, de 25 de Março; Despacho Presidencial n.º 45/20, de 18 de Março; Decreto Legislativo Presidencial n.º 1/20, de 18 de Março; Decreto Executivo 163/20, de 30 de Abril; Decreto Executivo 160/20, de 27 de Abril; Decreto Presidencial 120/20, de 24 de Abril; Decreto Presidencial 118/20, de 22 de Abril; Resolução 1/20, de 22 de Abril; Decreto Executivo Conjunto 157/20, de 22 de Abril; Decreto Executivo 153/20, de 17 de

---

*laboratoris*, “dado que, normalmente, o autor é o trabalhador, pretendendo-se, assim, alcançar a verdade material e a plenitude do processo, contrariando o princípio da instância e ampliando a possibilidade de alteração do pedido e da causa de pedir...”. No entanto, nota-se que, o autor, tal como nós, não estabelece o *favor laboratoris* como princípio geral de interpretação ou diretriz hermenêutica, em caso de dúvidas na aplicação das normas laborais. Entende, portanto, que o teor desta norma é indispensável para que se alcance a verdade material e a plenitude do processo, princípios evidentemente consignados na origem do processo laboral. – *Código de Processo do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*. Coimbra: Coimbra Editora, 2019, pp. 46 e 47.

Abril; Decreto Executivo 149/20, de 14 de Abril; Decreto Executivo 143/20, de 9 Abril; Decreto Presidencial 97/20, de 9 de Abril; Decreto Executivo 130/20, de 2 de Abril; Decreto Executivo 125/20, de 30 de Março; Decreto Executivo 123/20, de 30 de Março; Decreto Presidencial 82/20, de 26 de Março; Decreto Executivo 122/20, de 24 de Março; e Decreto Executivo 121/20, de 24 de Março; Decreto Presidencial n.º 276/20, de 23 de Outubro<sup>86</sup>.

Tendo em linha de conta o objeto temático que nos propomos tratar, será nossa prioridade o Decreto Executivo n.º 122/20, de 24 de Março (doravante, Decreto), que determina que todas as empresas públicas e privadas e outras entidades abrangidas pela Lei Geral do Trabalho devam elaborar e aplicar planos de contingência (art.º 1.º). E considera justificadas as ausências registadas no local de trabalho de todos os trabalhadores sujeitos à condição de quarentena, bem como aqueles cuja atividade laboral esteja suspensa face à pandemia, sem prejuízo de as entidades empregadoras procederem ao pagamento integral e pontual dos salários dos referidos trabalhadores (art.º 2.º).

Depreende-se, ao abrigo deste Decreto, que as empresas públicas e privadas bem como aquelas abrangidas pela Lei Geral Trabalho estão sujeitas as seguintes obrigações para salvaguardar o elemento hipossuficiente da relação jurídico-laboral (trabalhador): a) elaborar e aplicar planos de contingência; b) considerar justificadas as ausências e faltas dos trabalhadores sujeitos à condição de quarentena; c) Proteger os trabalhadores cujos contratos de trabalho estejam suspensos face à pandemia.

Não obstante o protecionismo do trabalhador determinado pelo citado Decreto, o legislador angolano, por outro lado, estabeleceu garantias e medidas imediatas de alívio dos efeitos económicos e financeiros negativos provocados pela pandemia da COVID-19, ao empregador – de acordo com o disposto no Decreto Presidencial n.º 98/20, de 9 de abril. Neste Decreto, destacam-se dois tipos de medidas para a economia real: (A) Medidas para o Sector Produtivo (empresas) e (B) Medidas para as Famílias e o Sector Informal da Economia. Tendo em linha de conta os objetivos preconizados, não nos vamos a ter, ao pormenor, sobre estas medidas.

Embora, o legislador angolano, por via do Decreto Presidencial n.º 98/20, de 9 de abril, estabeleça garantias e medidas imediatas de alívio dos efeitos económicos e financeiros negativos provocados pela pandemia da COVID-19 ao empregador, a verdade

---

<sup>86</sup> Referimo-nos a estes diplomas legais porque são os que estavam ou estão ao nosso alcance no período da elaboração do presente trabalho, no entanto, assumimos que consoante a evolução pandémica provocada pelo novo coronavírus em Angola outros diplomas poderão ser aprovados.

é que, do ponto de vista factual, a ausência do trabalhador no seu posto de trabalho pode/poderá causar consequências económicas ainda maiores para o empregador, sobretudo daqueles trabalhadores imprescindíveis para o desenvolvimento das atividades empresariais. Daí que, a nossa reflexão passa exatamente por aí, saber se, em caso de conflitos laborais, é possível que o juiz do trabalho recorra ao subprincípio do *favor laboratoris* como cânone geral de interpretação das normas laborais para salvaguardar a empregabilidade do trabalhador?

Em situações normais, o trabalhador que falte aos seus deveres previstos no artigo 44.º da Lei Geral do Trabalho (doravante, LGT) poderá sofrer uma das seguintes sanções ou medidas por parte da entidade empregadora: a) admoestação vergal; b) admoestação registada; c) redução temporária do trabalho; e d) despedimento disciplinar (art.º 47.º, da LGT).

No entanto, tendo em linha de conta a crise sanitária provocada pelo novo coronavírus, agente causador da doença COVID-19 que trouxe consigo, numa perspetiva holística, impactos sociais e económicos sem precedentes e que fez com que se impusesse um conjunto de medidas que visem evitar a propagação do novo coronavírus ARS-CoV-2 e da doença COVID -19, este paradigma parece alterado. Ou seja, o trabalhador que falte num dos deveres previstos no art.º 44.º da LGT podem ter algumas das medidas previstas no citado artigo 47.º, da LGT, perdoadas. Pois, ao abrigo do Decreto Executivo n.º 122/20, de 24 de março, abre-se aqui uma exceção aos trabalhadores que estejam em quarentena e aos trabalhadores cuja atividade laboral esteja suspensa face à pandemia, todavia, sem prejuízo de as entidades empregadoras procederem ao pagamento integral e pontual dos salários dos referidos trabalhadores.

Da exegese feita neste Decreto, facilmente conclui-se que está aqui patente o princípio da proteção do trabalhador. Este princípio surgiu precisamente pelo facto de o trabalhador aparecer como parte mais fraca da relação jurídico-laboral. Assim, na génese do Direito do Trabalho enquanto segmento do ordenamento jurídico, o legislador optou por uma fortíssima feição protecionista<sup>87</sup>. Na realidade, no seguimento à José João Abrantes, “nem os sujeitos dispõem de igual liberdade quanto à celebração do negócio, nem detêm iguais possibilidades quanto à estipulação de cláusulas negociais ou à exigência do seu cumprimento, manifestando-se assim um claro desequilíbrio, que tende a acentuar-se em conjunturas de desemprego. Contrariamente ao empregador, o

---

<sup>87</sup> Cf. JOSÉ JOÃO ABRANTES – *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, p. 36

trabalhador tem absoluta necessidade de outorgar o contrato, uma vez que para ele é vital alienar a disponibilidade da sua força de trabalho, única mercadoria de que é possuidor, a fim de auferir o sustento próprio e do seu agregado familiar”<sup>88</sup>.

Pese embora o aludido Decreto tenha previsto este cariz protecionista, tal não significa que a norma relativa as medidas disciplinares previstas no art.º 47.º, da LGT deixaram de vigorar. O que nos repõe ao entendimento de que o empregador poderá proceder a uma das medidas previstas no citado artigo 47.º, da LGT caso o trabalhador falte com uma das suas obrigações enumeradas no artigo 44.º da LGT. Como sustenta João Leal Amado, adaptável neste contexto por paridade da razão, “esta norma não representa qualquer obstáculo a que as entidades empregadoras procedam ao despedimento de trabalhadores, durante o estado de emergência. Nesta matéria, a [LGT] continua a vigorar, nada impedindo a entidade empregadora de lançar mão do despedimento neste período de crise, dentro dos marcos traçados pelo nosso ordenamento jurídico. Assim, o empregador poderá proceder ao despedimento de um trabalhador se para tanto houver justa causa (despedimento disciplinar), assim como poderá recorrer aos mecanismos extintivos do contrato previstos na lei, justamente para casos de crise empresarial (desde logo, o despedimento coletivo, mas também o despedimento por extinção do posto de trabalho), bem como, por último, à figura híbrida do despedimento por inadaptação”<sup>89</sup>.

O que este Decreto proíbe e bem, no nosso entender, são despedimentos de trabalhadores sem quaisquer causas justificativas, isto é, causas abusivas de despedimento ou suspensão abusiva do contrato de trabalho. *Verbi Gratia*, se o empregador sem decretar processo de insolvência ou evocar questões plausíveis que justifiquem o despedimento ou a suspensão do contrato de trabalho proceder ao despedimento do trabalhador usando como único pretexto a situação pandémica provocada pelo COVID – 19. Com isto, o legislador angolano cumpre escrupulosamente com o plasmado na Constituição da República de Angola de 2010 (*brevitatis causa*, CRA), ao estabelecer, não apenas proteção ao trabalhador à luz do Decreto em causa, como também salvaguardar o (os) direito (s) do (s) trabalhador (es) previsto no artigo 76.º, n.º 2, da CRA que dispõe que todo o trabalhador tem direito à proteção, nos termos da Lei Geral do Trabalho. De tal

---

<sup>88</sup> Cf. *IDEM, ibidem*, p. 36

<sup>89</sup> JOÃO LEAL AMADO – “Estado de emergência e despedimento: o empoderamento da ACT”. In *Observatório Almedina*. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/inde/2020/04/06/estado-de-emergencia-e-despedimento-o-empoderamento-da-act/>, consultado aos 06 de outubro de 2020.

forma que o “despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da Lei Geral do Trabalho” – artigo 76.º, n.º 4, da CRA.

### **Nota Conclusiva**

Ao abrigo do Decreto Executivo n.º 122/20, de 24 de Março, caso o empregador sem causa justificativa proceder ao despedimento ou suspensão do contrato de trabalho com o trabalhador, em caso de conflito laboral e dúvida persistência na interpretação e aplicação das normas laborais, ou quando a interpretação/aplicação se torna extraordinariamente difícil para a solução dos desígnios das partes, o subprincípio do *favor laboratoris* deve ser tido em conta pelo juiz. Na medida em que, o trabalhador, enquanto elemento hipossuficiente da relação jurídico-laboral e enquanto dependente do seu trabalho para garantir o seu sustento e do seu agregado, goza de proteção especial, sobretudo, em situações de crises, como é o caso da crise provocada pela pandemia do novo coronavírus SARS-CoV-2 e da doença COVID-19. O que significa que o vetusto subprincípio do *favor laboratoris* continua e poderá continuar presente enquanto existir o Direito do Trabalho, por um lado, e enquanto existirem crises económicas, financeiras e pandémicas, por outro lado. Pois, como alguém já o disse “a crise é uma boa companheira do Direito do Trabalho” e, além do mais, a génese do Direito do Trabalho está relacionada as crises. Enquanto estas crises existirem, o *favor laboratoris* continuará presente na aplicação das normas laborais, não tanto como cânone geral de interpretação, mas, todavia, como recurso a se ter em conta na aplicabilidade das normas que norteiam o Direito e o Processo do Trabalho.

Assim, o cariz protecionista descrito no Decreto em análise, ao obrigar o empregador a elaborar planos de contingência que assegurem a propagação do novo coronavírus e, concomitantemente, justificar as ausências registadas no local de trabalho de todos os trabalhadores que estejam sujeitos à condição de quarentena, não só veio trazer um novo paradigma na relação jurídico-laboral, como também fez-nos repensar a essência do Direito do Trabalho, mormente o princípio da proteção do trabalhador que tem como um dos subprincípios o “vetusto” *favor laboratoris* há muito abandonado pela doutrina e pela jurisprudência angolana e portuguesa, mas que, na verdade, crise após crise, este subprincípio continua presente no subsistema do Direito do Trabalho de vários ordenamentos jurídicos, inclusive o angolano e o português.

**Bibliografia**

**ABRANTES, JOSÉ JOÃO** – *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005;

**AMADO, JOÃO LEAL** – “O Papel da Jurisprudência no Preenchimento de Conceitos Laborais Indeterminados: *In dúbio pro operario*”. In *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa*, volume VI. Coimbra: Edições Almedinas, 2012;

**AMADO, JOÃO LEAL** – *Contrato de Trabalho*, 4.<sup>a</sup> Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014;

**AMADO, JOÃO LEAL** – “Estado de emergência e despedimento: o empoderamento da ACT”. In Observatório Almedina. Disponível em <https://observatorio.almedina.estado-de-emergencia-e-despedimento-o-empoderamento-da-act/>;

**ASCENSÃO, JOSÉ DE OLIVEIRA** - *O Direito Introdução e Teoria Geral*, 13.<sup>a</sup> Ed. Coimbra: Edições Almedina, (refundida) 2005;

**BAPTISTA, ALBINO MENDES** - *A nova ação de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho*, 1.<sup>a</sup> Edição (Reimpressão). Coimbra: Coimbra Editora, 2010;

**CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA** – “O Conceito de “Trabalhador Subordinado” na Jurisprudência do Tribunal da Justiça da União Europeia”. In *Instituto do Conhecimento - Desafios Laborais n.º 7*. Coimbra: Edições Almedina, 2018;

**CORDEIRO, MENEZES** - *Manual do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1991;

**DRAY, GUILHERME MACHADO** - *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015.

**DRAY, GUILHERME MACHADO** - *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. Coimbra: Edições Almedinas, 2015.

**DRAY, GUILHERME MACHADO** – “Comunicações eletrónicas e privacidade no contexto laboral”. In *Prontuário de Direito do Trabalho* – 2.º semestre. Lisboa: Centro de estudos Judiciários, 2016;

**JUSTO, SANTO** - *Introdução ao Estudo do Direito*, 6.ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012;

**LOBO XAVIER, BERNARDO DA GAMA**, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Ed. (revista e atualizada). Lisboa: Verbo, 2014. Com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS, NUNES DE CARVALHO, JOANA VASCONCELOS e TATIANA GUERRA DE CARVALHO;

**MACHADO, JOÃO BAPTISTA** - *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Coimbra: Edições Almedinas, (20.ª reimpressão);

**MARTINS, ALCIDES** – *Código de Processo do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*. Coimbra: Coimbra Editora, 2019;

**MARTINEZ, PEDRO ROMANO** - *Direito do Trabalho*, 5.ª Ed. Coimbra: Edições Almedinas, 2010;

**MARTINEZ, PEDRO ROMANO** - *Direito do Trabalho*, 5.ª Ed. Coimbra: edições Almedina; 2015;

**MARTINEZ, PEDRO ROMANO** - *Interpretação e aplicação das normas laborais*, (revisitação do favor laboratoris: ativismo jurídico versus segurança jurídica). In *Direito e Justiça* – Estudos dedicados ao Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier. Volume 1, Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015;

**MENEZES LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE** – *Direito do Trabalho de Angola*, 5. Ed. Coimbra: Edições Almedinas, 2016;

**NEVES, ANTÓNIO CASTANHEIRA** - *Metodologia Jurídica – Problemas Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 1993;

**QUINTAS, PAULA E QUINTAS, HÉLDER** – *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 7.ª Ed. Coimbra: Almedina, 2018;

**SOUSA, TEIXEIRA DE** - *Introdução ao Direito*, Coimbra: Coimbra Editora, 2012;

**TELLES, INOCÊNCIO GALVÃO** - *Introdução ao Estudo do Direito*, vol. 1, 11.<sup>a</sup>

Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010;

**Legislação consultada:**

Código Civil de 1966;

Código do Trabalho Português;

Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT;

Constituição Federativa do Brasil;

Constituição da República de Angola;

Constituição da República Portuguesa;

Decreto Presidencial n.º 101/20, de 14 de Abril;

Decreto Executivo n.º 148/20, de 14 de Abril;

Decreto Presidencial n.º 98/20, de 9 de Abril;

Decreto Presidencial n.º 96/20, de 9 de Abril;

Decreto Executivo n.º 141/20, de 9 de Abril;

Decreto Presidencial n.º 86/20, de 1 de Abril;

Decreto Executivo n.º 129/20, de 1 de Abril;

Decreto Executivo n.º 128/20, de 1 de Abril;

Decreto Executivo n.º 124/20, de 30 de Março;

Decreto Presidencial n.º 81/20, de 25 de Março;

Despacho Presidencial n.º 45/20, de 18 de Março;

Decreto Legislativo Presidencial n.º 1/20, de 18 de Março;

Decreto Executivo 163/20, de 30 de Abril;

Decreto Executivo 160/20, de 27 de Abril;

Decreto Presidencial 120/20, de 24 de Abril;

Decreto Presidencial 118/20, de 22 de Abril;

Resolução 1/20, de 22 de Abril;

Decreto Executivo Conjunto 157/20, de 22 de Abril;

Decreto Executivo 153/20, de 17 de Abril;

Decreto Executivo 149/20, de 14 de Abril;

Decreto Executivo 143/20, de 9 de Abril;

Decreto Presidencial 97/20, de 9 de Abril;

Decreto Executivo 130/20, de 2 de Abril;

Decreto Executivo 125/20, de 30 de Março;

Decreto Executivo 123/20, de 30 de Março;  
Decreto Presidencial 82/20, de 26 de Março;  
Decreto Executivo 122/20, de 24 de Março;  
Decreto Executivo 121/20, de 24 de Março;  
Decreto Presidencial n.º 276/20, de 23 de Outubro;  
Lei Geral do Trabalho – Lei n.º 7/15, de 15 de Junho. Rectificação n.º 15/15, de 2 de Outubro.

### **Acórdãos consultados:**

Ac. do TRL de 27-02-2008 - Relator: Isabel Tapadinhas;  
Acórdãos TRL - Relator: Paula Santos;  
Ac. do TRL de 27-02-2008 - Relator: Isabel Tapadinhas;  
Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região de São Paulo de 23 de outubro de 2006 – Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros;  
Ac. do Tribunal Superior do Trabalho – TST de 10-11-2017, relator Lélío Bentes Corrêa;  
Ac. do TST de 24 de abril de 2019 – relator Ive Grandas Martins Filho;  
Acórdão do TST de 4 de dezembro de 2019;  
Acórdãos do STJ de 02-05-2018.

### **Web sites:**

<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia;>  
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia;>  
[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)  
[www.pgdlisboa.pt/leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis)

Braga, 01 de Março de 2020

Luanda, 09 de Novembro de 2020