

PECADOS DA ACTUAL LEI GERAL DO TRABALHO: DA PRECARIIDADE LABORAL À FLEXISEGURANÇA NA ACTUAL LEI GERAL DO TRABALHO.

Abílio Oswaldo SANYENENGE JR.¹

“A flexibilização é o imperialismo actualizado, o neoliberalismo, o retorno high tech ao feudalismo”.

(Mário António Lobato de Paiva)

RESUMO

O artigo analisa, de forma perfunctória, o problema da precariedade laboral e o da consequente desconfiguração (esvaziamento) do princípio da estabilidade do emprego, trazidos pela actual Lei Geral do Trabalho. Com a entrada em vigor da actual Lei Geral do Trabalho, desde 2015, regista-se, no mercado de emprego, por parte dos empregadores, o recurso, de forma exagerada, ao contrato de trabalho por tempo determinado, por lhes terem sido conferida a liberdade de escolha do tipo de contrato quanto à duração, o que não só favorece os interesses destes, em detrimento da legítima protecção do trabalhador, mas, como resultado, deu origem à uma situação de precariedade laboral, flexisegurança e desvirtude ao sacrossanto princípio da estabilidade do emprego, consagrado a nível constitucional.

Palavras - chave: Precariedade. Flexibilização. Protecção do trabalhador. Estabilidade de emprego.

ABSTRACT

The article analyzes the problem of precarious employment and the consequent disfigurement (emptying) of the principle of job stability, brought about by the current General Labor Law. With the entry into force of the current General Labor Law, since 2015, employers have exaggeratedly resorted to a fixed-term employment contract in the employment market, as they were granted freedom to choose the type of contract as to the duration, which not only favors their interests, to the detriment of the legitimate protection of the worker, but, as a result, gave rise to a situation of precarious employment, flexicurity and disregard for the sacrosanct principle of stability employment, enshrined at constitutional level.

¹ Jurista. Membro da *Angolan Corporate Governance Association (ACGA)*.

Keywords: Precariousness. Flexibilization. Worker protection, Employment.

SUMÁRIO: Introdução. 1. Enquadramento geral 1.1. Conspecto geral sobre o Direito do Trabalho. 1.2. Constituição e sujeitos da relação jurídico – laboral. 1.3. Características da relação jurídico –laboral. 2. Precariedade (flexibilização) da relação jurídico – laboral na actual Lei Geral do Trabalho. 2.1. Breves notas sobre a precariedade. 2.2. Causas da precariedade no mercado de emprego em Angola. 2.3. Efeitos da flexibilização da actual LGT. 3. Desconfiguração (esvaziamento) do princípio da estabilidade do emprego na actual LGT. 3.1. Breve caracterização do princípio da estabilidade do emprego. 3.2. Flexisegurança ou desconfiguração do princípio da estabilidade do emprego. 3.3. Problema de inconstitucionalidade na actual LGT. 4. Conclusão. 5. Bibliografia.

Introdução

O presente artigo analisa o problema da precariedade laboral e da desconfiguração (esvaziamento) do princípio da estabilidade do emprego na actual Lei Geral do Trabalho (LGT). Com esse trabalho pretendemos apresentar algumas reflexões sobre alguns problemas relacionados com a situação a que ficaram votados os trabalhadores após a entrada em vigor da nova LGT, em 2015. Não é objecto deste trabalho apresentar um estudo exaustivo sobre a temática, mas o intuito é contribuir com algumas considerações dogmáticas aos debates iniciados sobre e desde a entrada em vigor da sobredita Lei.

O ponto central do presente artigo consiste em saber se a actual LGT ao permitir o exercício da liberdade contratual nas relações jurídico - laborais, com o conteúdo e extensão próprios do Direito Civil, assegura a protecção legal necessária que reclama a natural posição do trabalhador. Como veremos, o regime jurídico plasmado na actual LGT parece descurar, inadvertidamente, a posição do trabalhador ao consagrar o exercício do princípio da liberdade contratual nas relações jurídico - laborais, com a mesma amplitude que tem no Direito Civil, colocando os trabalhadores numa situação precária face ao empregador.

Assim, justifica-se o presente estudo, já que, com a entrada em vigor da actual Lei Geral do Trabalho em 2015, verifica-se, por um lado, uma situação de precariedade e falta de dignificação dos trabalhadores, no mercado de emprego angolano e por outro lado, recurso exacerbado ao contrato de trabalho por tempo determinado, por parte dos empregadores, subvertendo-se a *ratio essendi* do Direito do Trabalho.

1. Enquadramento geral

1.1. Conspecto geral sobre o Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é, dogmaticamente, enquadrado no âmbito do Direito Privado, sendo um ramo de Direito Privado especial, destacando-se, por isso, do Direito Privado comum. Enquanto parte do Direito Privado, goza das características da liberdade e da igualdade entre os sujeitos da relação jurídica, mas com conteúdo e extensão destas ganham contornos próprios no âmbito do Direito do Trabalho. Aqui, a liberdade e a igualdade apresentam-se como meramente formais, porquanto um dos sujeitos se encontra numa posição de fraqueza e debilidade.²

² Vale salientar que mesmo no Direito Privado Comum, há muito que o dogma individualista - oitocentista da (absoluta) liberdade e igualdade entre os particulares foi ultrapassado. Hoje, comumente, defende-se a necessidade de se

Ora, o Direito de Trabalho dispõe de formas de produção normativa essencialmente ligadas ao concreto (p. ex., as convenções colectivas de trabalho) que estabelecem as regras e princípios reguladores das relações de trabalho subordinado, visando assegurar o seu equilíbrio. Aliás, para doutrina juslaboral, a subordinação jurídica do trabalhador perante o empregador constitui uma nota caracterizadora do contrato de trabalho que o distingue do contrato de prestação de serviços, sendo este um título jurídico do trabalho autónomo por conta de outrem.⁽³⁾⁽⁴⁾

A título de nota histórica, cumpre referir que o Direito do Trabalho é um direito de formação recente, com pouco mais de um século de existência. Nasceu numa época de prosperidade económica fruto da Revolução Industrial, com a emergência e desenvolvimento de um novo sistema económico – o capitalismo –, em que os trabalhadores estavam inteiramente sujeitos às arbitrariedades e abusos do poderio económico do patronato e, por conseguinte, sem protecção legal.

Em reacção à essa situação, tornou-se necessária a intervenção do Estado por forma a instituir um regime jurídico detalhado sobre as condições de trabalho, criando uma “típica rigidez” da legislação laboral necessária para garantir uma protecção legal dos trabalhadores e permitir uma realização equilibrada dos interesses das partes da relação jurídico-laboral.

Desta feita, apesar de existir, no Direito do Trabalho, o princípio da autonomia privada, a verdade é que, no respeito à liberdade de estipulação do seu conteúdo do contrato de trabalho, verifica-se a existência de um número elevado de normas injuntivas, que não podem ser afastadas pela vontade das partes, as quais limitam a liberdade contratual, sem a excluir, impondo um conteúdo mínimo imperativo. Este número de normas imperativas foi estabelecido em defesa do trabalhador, tendo em conta as desigualdades factuais existentes entre o empregador e o trabalhador, com vista a salvaguarda de uma efectiva igualdade jurídica.⁵

A existência de uma certa imperatividade no regime laboral afigura-se necessária pelo facto de “*no âmbito laboral, ser problemática a garantia da vontade do trabalhador livre e esclarecida*

garantir uma igualdade substancial entre as partes, na medida em que se reconhece que uma das partes é mais fraca ou débil. É nessa direcção de protecção da parte mais fraca que temos a Lei sobre Cláusulas Contratuais Gerais, a Lei de Defesa do Consumidor, Lei do Arrendamento Urbano e outras para a protecção especial aos sujeitos que dela carecem.

³ A propósito, *vide*, MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 4.ª edição, Outubro, 2007, Almedina, p. 49.; LEITE, Jorge, Direito do Trabalho, Lições ao 3.º Ano da Faculdade de Direito, Coimbra, 1993, pag. 33.; CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Da Ilícitude do Despedimento Disciplinar e Suas Consequências*, 1.ª edição, Casa das Ideias, pág. 24.

⁴ A subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho significa a sujeição do trabalhador às ordens, instruções, fiscalização e disciplina do empregador na execução da actividade contratada.

⁵ CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1.ª edição, 2015, pág. 50.

na celebração de acordos com o empregador”⁶, pelo que aquela serve para compensar o desnível e a desigualdade entre os sujeitos da relação jurídico - laboral.

De facto, existem determinados aspectos cuja escolha e decisão não podem ser deixada à livre vontade das partes da relação juslaboral ou ao livre arbítrio do empregador, designadamente, a escolha do tipo de contrato quanto à duração, à forma do contrato de duração determinada, e ainda a denúncia e/ou a oposição à renovação do contrato,⁷ pois, a relação jurídico - laboral, na elementar fórmula utilizada pelo Prof. Leal Amado, é uma “*relação estruturalmente desigual e intrinsecamente conflitual, cunhada por uma forte divergência de interesses entre trabalhadores e empregadores...*”⁸, obviamente, nesse jogo de interesses, prevalecerá os do sujeito mais forte: o empregador.

Disto, resulta, em substância, que o Direito do Trabalho tem como fim ínsito garantir um equilíbrio nas relações jurídicas entre o trabalhador e o empregador, ou seja, a sua normalização por forma a assegurar uma igualdade substancial dos sujeitos envolvidos, evitando, por conseguinte, que o trabalhador fique sujeito às situações de abusos e arbitrariedades decorrente do poder económico do empregador.

1.2. Constituição e sujeitos da relação jurídico - laboral

A relação jurídico - laboral constitui-se, via de regra, mediante a celebração do contrato de trabalho e, excepcionalmente, segundo o legislador, nos casos previstos na lei, também por nomeação, como é o caso da comissão de serviço, tendo, em qualquer caso, como sujeitos, o empregador e o trabalhador, conforme resulta da combinação do disposto nos artigos 10.º e 12.º da LGT.

A constituição da relação jurídico - laboral mediante a celebração do contrato de trabalho traduz o exercício da liberdade contratual pelos seus sujeitos no âmbito do Direito do Trabalho. Todavia, como referimos, apesar de também vigorar no Direito do Trabalho os princípios da liberdade e da igualdade, “*as partes não negociam o contrato de trabalho, há aqui como que uma imposição de um contrato com cláusulas unilateralmente apostas, cabendo a outra parte aceitá-las ou não, o que leva a uma desigualdade entre elas.*”⁹

⁶ *Ibidem*, pág. 13.

⁷ *Vide*, no infeliz caso de dislexia jurídica da realidade laboral angolana, a solução insólita adoptada pelo nosso legislador nos artigos 15.º, 16.º, n.º 1, 17.º, n.º 4, da actual LGT, ao contrário do que estabelecia a antiga LGT – arts. 14.º n.º 2, 15.º e 17.º, Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro.

⁸ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Coimbra Editora, Pág. 23.

⁹ CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *ob. cit.*, pág.11.

Acresce à isto que, podendo o empregador determinar o comportamento do trabalhador através de ordens e instruções, fiscalização e sancioná-lo por condutas consideradas infracções disciplinares, *máxime*, por aplicação da medida disciplinar de despedimento, realisticamente, não se deve considerar que o trabalhador esteja em plano de igualdade com o empregador, pelo que, este último, no exercício daqueles poderes fica numa posição de supra – ordenação, ou seja, de superioridade.¹⁰

1.3. Características da relação jurídico –laboral

Por definição, são consideradas, como notas caracterizadoras da relação jurídico – laboral a prestação do trabalho, a retribuição e a subordinação jurídica,¹¹ em que o conteúdo de cada uma delas consiste, de forma sucinta, no seguinte:

- a) *Prestação do trabalho/actividade* – traduz-se numa prestação de facto (*facere*), podendo ser qualquer actividade humana, desde que lícita e apta a corresponder à um interesse do credor digno de protecção legal (arts. 280.º e 398.º, n.º 2, ambos do CC e 19.º da LGT);
- b) *Retribuição* – é a contrapartida patrimonial da actividade prestada ou disponibilizada pelo trabalhador. A retribuição é o preço que o empregador terá de pagar pela actividade do trabalhador – arts. 155.º e ss., da LGT. Daqui resulta o sinalagma entre o trabalho e o salário. Do ponto de vista jurídico – formal, a retribuição surge como contraprestação da entidade patronal face ao trabalho efectivamente realizado pelo trabalhador. Assim é que, por exemplo, as faltas injustificadas conferem ao empregador o direito ao desconto na retribuição e nas férias do trabalhador, nos termos dos arts. 153.º e ss da LGT;
- c) *Subordinação jurídica* – consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras e orientações do empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem. A

¹⁰ Para o Prof. António Monteiro Fernandes, esses poderes do empregador traduzem-se no: poder determinativo da função, poder conformativo da prestação, poder regulamentar e no poder disciplinar (Cfr., in *Direito do Trabalho*, 13.ª edição, Almedina, págs. 260 e ss.).

¹¹ Seguimos, de perto, os professores Norberto Moisés Moma Capeça e João Leal Amado, quando, respectivamente, abordam os elementos essenciais do contrato de trabalho (CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, in ob. cit, pág. 29 e ss; in *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1.ª edição, 2015, pág. 34; e AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Coimbra Editora, págs. 59 e ss.).

subordinação implica um dever de obediência para o trabalhador, admitindo-se a possibilidade de existência de desobediência legítima, o que significa que existe uma área demarcada de subordinação e de que o poder patronal tem limites fixados pela própria lei e pelos instrumentos regulamentares de grau inferior.

Como referimos algures, é na subordinação jurídica do trabalhador perante o empregador que existe a principal nota caracterizadora e de distinção do contrato de trabalho face aos contratos vizinhos. Saliente-se que, a subordinação jurídica não se confunde com a dependência económica do prestador da actividade, isto é, com a circunstância de o trabalhador carecer dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades quotidianas.

Dito isto, importa referir que a LGT, no n.º 3 do seu artigo 15.º, faz presumir a existência de uma relação jurídico - laboral, *rectius*, contrato de trabalho entre o que presta serviço por conta de outrem e o que recebe.¹²

Neste sentido, presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que a prestação de actividade por um sujeito à outrem apresente certas características, designadamente, a actividade ser realizada em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinado, pertencerem ao beneficiário os equipamentos ou instrumentos de trabalhos utilizados, haver horas de início e de termo da actividade, fixadas pelo beneficiário e acatadas pelo prestador, pagamento ao prestador, como contrapartida dessa actividade, de uma quantia certa com determinada periodicidade e existência de poderes de direcção e orientação do beneficiário em relação ao prestador.

Com efeito, quando assim sucede, considera-se, até prova em contrário, que as partes celebraram entre si um contrato de trabalho, mesmo que não tenham expressamente acordado ou ainda, tenha lhe dado uma designação diferente.

Se, *prima facie*, parece que caberia ao trabalhador demonstrar que entre ele e o beneficiário da sua prestação de actividade existe ou existiu um contrato de trabalho, a verdade, porém, é que a lei desonera-o dessa demonstração, presumindo a existência de uma relação jurídico - laboral,

¹² Sobre o Princípio da presunção da laboralidade, *vide*, João Leal Amado, *Presunção de Laboralidade: Nótula sobre o art.º 12.º do novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação*, publicado em *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, CEJ/Coimbra Editora, pág.159 e segs; Cfr., também, o *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, 2.ª edição, 2016, disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado_Trabalho%20Autonomo_2edicao.pdf?id=9&username=guest. Acessada no dia 20 de Julho de 2019.

rectius, contrato de trabalho entre o que presta a actividade por conta de outrem e o que recebe,¹³ dada à dificuldade de prova que o trabalhador teria no caso contrário. Mas ao trabalhador compete, por sua vez, fazer prova, pelo menos, da prestação da actividade remunerada, sob autoridade do empregador -, desde logo através de factos que indiciem a subordinação jurídica que caracteriza o vínculo laboral,¹⁴ o que é possível através da demonstração dos elementos indiciários referidos *ut supra*.

Deste modo, com a presunção da laboralidade no vínculo em questão visa-se alterar o ônus da sua prova num sentido mais favorável ao trabalhador, por considerar-se, no caso da verificação de alguns dos traços referidos, existir entre as partes um contrato de trabalho, fazendo recair, assim, ao empregador o ônus de provar o contrário, ou seja, a faculdade de afastar a ideia de que, apesar da realidade daqueles elementos, o vínculo existente entre ele e o trabalhador não é ou não era de contrato de trabalho.

De qualquer modo, o trabalhador precisa sempre demonstrar a realidade dos elementos ou factos indiciadores cuja verificação a lei faz presumir a existência de um contrato de trabalho ou de suas características - prestação do trabalho, retribuição e subordinação jurídica -, recaindo, depois, sobre o empregador, querendo, demonstrar o contrário, como resulta do n.º 2 do artigo 342.º do CC. Com a demonstração por parte do trabalhador dos factos que indiciem o preenchimento dos elementos essenciais do contrato de trabalho, presume-se, logo, com base na lei, da sua existência.

2. Precariedade (flexibilização) da relação jurídico - laboral na actual Lei Geral do Trabalho

2.1. Breves notas sobre a precariedade

A precariedade laboral, como é tratada na literatura jurídica, representa uma situação de insegurança face à estabilidade, duração e qualidade do vínculo laboral.

Para Glória Rebelo *“a precariedade laboral resulta de um conjunto de circunstâncias que fragilizam o vínculo da relação laboral, quer no que respeita às condições de trabalho, quer nas consequentes possibilidades jurídicas de resposta do trabalhador. A precariedade laboral, engloba, além da delimitação jurídica, uma dimensão sócio - económica uma vez que se considera precária toda a situação de trabalho em que um trabalhador se encontra numa espécie de*

¹³ Cfr. O artigo 344.º do CC, sobre a inversão do ônus da prova.

¹⁴ VASCONCELOS, Joana, O Contrato de Trabalho, 100 questões, 3.ª edição, pág. 33.

*instabilidade laboral, ou seja, numa situação em que a probabilidade de este ser constrangido a mudar é significativa*¹⁵.

Dito de outro modo, a precariedade é “o maior inimigo do emprego”¹⁶. Neste sentido, a precariedade da relação laboral pode traduzir-se, designadamente, numa:

- i. Incerteza provocada pelo carácter temporário do vínculo contratual a que o trabalhador está sujeito (contratos a termo; contratos de trabalho temporário, etc.);
- ii. Incerteza quanto à capacidade de sobrevivência da empresa ou organização em que se está integrado (empresa em situação difícil devido a factores de mercado, calamidade pública, empresa em deslocalização, etc.);
- iii. Incerteza quanto à continuidade da tarefa que se desenvolve dentro da organização em que se está integrado (extinção de posto de trabalho; conversão da produção, etc.);
- iv. Incerteza quanto à manutenção dos direitos que protegem a natureza e qualidade do vínculo contratual a que se está sujeito (flexibilização da legislação laboral; destruição da contratação colectiva, etc.).

Assim, tendo em conta que o paradigma das relações jurídico – laborais deve ser o da sua estabilidade, no tocante à duração do vínculo laboral, a nossa abordagem nesse capítulo vai ter maior incidência sobre os factores relacionados com o carácter temporário da relação laboral e com a flexibilização da actual legislação laboral, como principais causas da precariedade que se regista hoje no mercado de emprego em Angola.

2.2. Causas da precariedade no mercado de emprego em Angola

A actual conjuntura económica e social, que se caracteriza no plano laboral pelo aumento do desemprego, encerramento de empresas, pela deslocalização e também pela fragmentação do trabalho, tem vindo a acentuar a precariedade das relações jurídico- laborais.

Destarte, na actual legislação laboral existem alguns artigos cujas disposições tornaram excessivamente flexível a legislação laboral e consequentemente, precário o vínculo laboral, desvirtuando a natureza imperativa das normas laborais. São, sobretudo, os artigos 15.º, 16.º e 17.º, que vieram permitir o exercício dos princípios da liberdade contratual e da liberdade de forma,

¹⁵ REBELO, Glória, “*Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante*”, comunicação apresentada no Encontro Internacional de Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 7 de Outubro de 2005.

¹⁶ Silva, Carvalho, Entrevista para o Expresso Emprego, em Marisa Antunes, “*A precariedade é o maior inimigo do emprego*”, Expresso Emprego, 1 Maio 2010.

nos moldes, tipicamente, civilísticos, ignorando a desigualdade material que se verifica na relação jurídico - laboral, pois, como referimos *ut supra*, o empregador e o trabalhador não têm mesmo poder de barganha, pelo que tratá-los como se estivessem em pé de igualdade, não só constitui uma irrealdade, mas traduz, sobretudo, uma solução contra o *favor laboratoris*, como veremos adiante.

As crises económicas persistentes que têm acontecido nos últimos anos têm tido um impacto negativo nas relações de trabalho, atingindo e desfigurando o paradigma tradicional da relação laboral, que foi construído ao longo dos anos em consequência da conquista pelos trabalhadores dos seus mais elementares direitos face aos abusos e arbitrariedades por parte dos detentores do capital, isto é, por parte dos empregadores.

Verifica-se hoje uma tendência de algumas legislações laborais para flexibilização da relação laboral, desviando-se do seu modelo tradicional, admitindo-se com mais facilidade a conformação do conteúdo da relação nos moldes desejados pelo empregador, a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores, a suspensão e a cessação dos contratos de trabalho.¹⁷

Ora, a flexibilização das normas trabalhistas constitui uma parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de emprego,¹⁸ consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de factores de ordem económica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento, o que significa que a flexibilização das normas laborais não esgota ou traduz a totalidade do fenómeno da flexibilização, este é bem mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, económicas e sociais e não apenas jurídicas, actuando através de procedimentos variados e reunião de medidas.

A Lei Geral do Trabalho em vigor na República de Angola, seguindo a carruagem dos movimentos flexibilizadores da relação de trabalho, sobretudo, nos países mais desenvolvidos, deixa ao bel-prazer dos contratantes da relação individual de trabalho a escolha do tipo de contrato quanto à duração, isto é, permite que sejam as partes a escolher se querem celebrar um contrato por tempo indeterminado ou um contrato por tempo determinado, sem estabelecer

¹⁷ Paiva, Mário António Lobato, *Flexibilização e Desregulamentação*, Artigo científico electrónico, pág. 2. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/612/r147-10.PDF?sequence=4&isAllowed=y>. Acessado em 18 de Julho de 2019.

¹⁸ Para Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa "A Precariedade e as Atitudes face ao Trabalho e Emprego: O Efeito dos Vínculos Contratuais", Dissertação de mestrado, Lisboa, 2010, pág. 11 (Ao longo dos anos, sobretudo com o advento da chamada Globalização, o mundo do trabalho tem vindo a mudar. A globalização da economia e dos mercados tende a acentuar a flexibilidade do mercado de trabalho, agravando as questões relacionadas com o emprego, sendo os jovens os principais afectados já que se veem forçados a aceitar trabalhos precários, que na maior parte das vezes, não correspondem às suas qualificações e aspirações).

condicionantes relevantes, ao contrário do que acontecia na antiga LGT (Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro).

É essa tendência “flexibilizadora” que tem conduzido a qualificação como não arbitrários os despedimentos, alegadamente, baseados em razões económicas, tecnológicas ou estruturais, de carácter individual ou colectivo, por um lado, para a manutenção do equilíbrio económico e financeiro da empresa e por outro lado, para a sua reorganização, reestruturação através da implantação de inovações tecnológicas, ao que se acresce o argumento da melhoria das condições de trabalho e produtividade, quando na maior parte das vezes pautam-se em subjectivismos, e consequentemente, em despedimentos sem justa causa, provocando prejuízos graves para os trabalhadores, que fundamentalmente tinham o seu “ganha pão” naqueles postos de trabalho (cfr. o artigo 210.º da actual LGT).

Deste modo, em nome da crise económica que o país atravessa, – usada, de forma excessiva, como fundamento –, assiste-se, actualmente, uma grande vaga de despedimentos oportunistas por parte de algumas empresas em virtude da LGT oferecer uma abertura para tal e uma ténue protecção aos trabalhadores.

O regime jurídico plasmado na actual LGT trouxe uma precariedade da relação laboral devido à uma grande supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação, que, retenha-se, beneficia mais os interesses do empregador. Essa excessiva flexibilização da actual LGT que derivou das pressões da classe empresarial que apontava que o regime jurídico da antiga LGT constituía um factor de rigidez do mercado de emprego e de alto custo de trabalho (mão-de-obra) para empresas e por consequência, contribuía para o não crescimento dos níveis de emprego.

É certo que não se deve descurar que o nível de rigidez da legislação laboral joga um papel importante no estímulo aos investimentos privados, na medida em que, quanto mais rígida for a lei de trabalho menor poderá ser o efeito propulsor do crescimento dos investimentos.

Mas, em bom rigor, na senda da observação do Prof. Leal Amado “*julga-se ser algo falaciosa a tese segundo a qual a flexibilização do direito laboral equivale a ganhos de eficiência do aparelho produtivo e, logo, a uma maior competitividade das empresas. A verdade é que, até hoje, a ciência económica nunca conseguiu demonstrar a existência de uma relação causal entre o nível de protecção do emprego e as taxas de desemprego.*”¹⁹

Acresce à isto a circunstância de a actual LGT, ao procurar criar as novas condições que sejam adequadas e impulsionadoras na criação de empregos com vista ao crescimento e

¹⁹ Cfr., AMADO, Leal, *Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Coimbra Editora, pág. 27.

desenvolvimento económico e social, descurou, de forma grave, a tutela dos trabalhadores, não só devido ao recuo significativo da força imperativa da lei laboral e grande retrocesso nas conquistas já alcançadas pelos trabalhadores angolanos, o que veio favorecer, sobremaneira, o protagonismo da classe empregadora na relação jurídico-laboral, com o reforço excessivo da sua grande margem na estipulação do conteúdo do contrato de trabalho e de forma mais grave, no despedimento.

Apesar de actual LGT, dizer que as partes têm liberdade de escolher a modalidade do contrato de trabalho quanto à duração, que querem celebrar, importa dizer, que aquela liberdade é meramente formal, pois o empregador tem sempre um grande poder na determinação do tipo naquele contrato.

É natural que o empregador prefira a modalidade de contrato que lhe proporciona uma grande margem de liberdade na conformação da relação laboral a favor do seu interesse e muito mais, no despedimento. Não colhe, o argumento de que o trabalhador também tem uma margem de liberdade semelhante a do empregador, quer na constituição, na execução, quer na extinção da relação jurídico-laboral. Isto por duas razões, por um lado, a prática no mercado de emprego de Angola, revela que o trabalhador, encontra-se quase sempre numa situação de necessidade económica, onde deixa logo transparecer no posto de trabalho que lhe aparece como última “salvação” para a sua sobrevivência.²⁰

Por outro lado, somado ao ineficiente sistema de segurança social do nosso país,²¹ o trabalhador celebra o contrato de trabalho como “contrato por adesão”²², não discutindo o conteúdo do mesmo com o medo de perder aquela oportunidade de emprego, e porque também o empregador não promove, nem lhe interessa aquela discussão. Acresce o facto de a intervenção da força sindical angolana na defesa dos direitos dos trabalhadores ser bastante fraca. Sendo realidade, na maioria das empresas, a inexistência de órgãos de representação dos

²⁰ No mesmo sentido, o Prof. Norberto Capeça chama atenção que “...atendendo a gritante falta de emprego é impensável que alguém que pretenda obter emprego na maioria das vezes, as pessoas estão situação muito difícil e o que pretendem sustentar – comprar alimentos básicos – a sua família aceita-se o emprego nas condições impostas pelo credor da obrigação. Nada resta ao devedor – trabalhador – conformar-se e aceitar tais condições...”. Cfr. Nota n.º 5, in CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1.ª edição, 2015, pág.12.

²¹ Constitui uma obrigação do Estado a criação de um sistema de proteção social na situação de desemprego e nas situações de falta ou de incapacidade para o trabalho art. 6, n.º 1, da LGT e arts. 21.º, alínea b), e 76.º, ambos da CRA.

²² Considera-se preferível o uso da expressão “contrato por adesão” à expressão “contrato de adesão”, pelo facto de não se tratar de um determinado tipo contratual, mas sim de um modo específico de formação de contrato, que pode ocorrer em vários. No mesmo diapasão, cfr. Orlando Fernandes, *Direito das Obrigações. Introdução e Fontes*, 1.ª edição, Vol. I, 2017, pág. 28.

trabalhadores, pelo que estes veem enfraquecidas as suas posições, acabando por aceitar condições de trabalho indigno.

Refira-se que, apesar de, a LGT prever no seu preâmbulo que um dos seus objectivos seja *“torná-la num meio mais eficaz que contribua, nas circunstâncias actuais, para o aumento da geração de emprego e a sua estabilidade, para uma crescente dinamização da actividade económica para uma maior responsabilização e dignificação dos sujeitos da relação laboral e para consolidação da justiça social”*, a verdade, porém, é que o seu regime jurídico como um todo não favorece, nem “dignifica” os trabalhadores, ou seja, não confere tutela que, via de regra, a posição do trabalhador requer. Pelo contrário, o que se vê é um favorecimento excessivo e injustificado dado à entidade empregadora.

Desta forma, a actual LGT afastou-se da natureza das leis laborais que, por natureza, têm o pendor de “protecção do trabalhador”, obviamente, sem descurar os interesses de gestão da classe empregadora, garantindo uma maior tutela da posição do trabalhador, caracterizada pela infra - ordenação, isto é, uma posição de inferioridade e de debilidade, não só por razões jurídicas, mas também por razões de ordem económica.

Por conseguinte, é fundamental referir que o contrato de trabalho, em regra, é celebrado por tempo indeterminado, como bem estabelecia a antiga LGT,⁽²³⁾ devendo-se celebrar o contrato de trabalho por tempo determinado em situações determinadas, ou seja, “o contrato por tempo determinado só pode ser celebrado, existindo motivação específica que o justifique, a qual pode ser a natureza temporária da actividade para que o trabalhador é contratado (por exemplo, substituição de um trabalhador temporariamente ausente), uma iniciativa empresarial específica (lançamento de uma nova actividade incerta) ou uma motivação de natureza social (empregos de diminuídos físicos, idosos)”⁽²⁴⁾.

Por isso, pensamos que tem razão o Prof. Norberto Capeça,⁽²⁵⁾ quando afirma que o contrato de trabalho por tempo determinado só deve ser admitido para acudir necessidades transitórias da empresa, situações essas que podem ser de carácter objectivo como acréscimo temporário,

²³ É o que vinha disposto no artigos 14.º, n.º 1, e 15.º, ambos da antiga Lei Geral de Trabalho, Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro. Contrato por tempo indeterminado é o modelo de trabalho “típico”, assente num contrato individual de trabalho de duração indeterminada, a tempo completo (8 horas de trabalho por dia, 40 horas por semana e 4 semanas de férias pagas por ano) e pressupondo uma integração da actividade desenvolvida pelos trabalhadores no quadro da organização do trabalho, sob o controlo e a autoridade da entidade empregadora.

²⁴ LEITÃO, Luís Teles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 4ª edição, Almedina, 2014, p.237.

²⁵ CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1.ª edição, 2015, pág. 54; CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Um olhar sobre o Anteprojecto da Lei Geral de Trabalho* em Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem à Professora Maria do Carmo Medina, Faculdade de Direito-UAN, Luanda, 2014, págs. 823 e 824.

excepcional ou sazonal de actividades do empregador, execução de tarefa ocasional, mas também podem ser de carácter subjectivo como especial promoção de emprego de certo tipo de desempregados, como a contratação de candidatos a primeiro emprego.

Daí que entendemos que andou mal o nosso legislador ao prever, nos termos em que o fez, o novo paradigma de contratação laboral, que não só acentua o desequilíbrio de forças existente na relação jurídico-laboral, como também abre espaço para que o empregador recorra, com sucesso e sempre que quiser, à celebração de contratos de trabalho por tempo determinado.

2.3. Efeitos da flexibilização da actual LGT

A flexibilização da actual LGT apresenta várias consequências negativas, que revelam decisivamente um maior nível de desprotecção a que estão sujeitos os trabalhadores em Angola, designadamente:

- ❖ O recurso exacerbado ao contrato de trabalho por tempo determinado (a termo)

Com entrada em vigor da actual LGT, observa-se o recurso exagerado aos contratos de trabalho por tempo determinado como o principal instrumento de contratação da força de trabalho por parte dos empregadores. Motivados pela actual flexibilização da legislação laboral que, dissimuladamente, coloca o trabalhador e o empregador em pé de igualdade na escolha entre o contrato de trabalho por tempo indeterminado e o contrato de trabalho por tempo determinado.

Por força dessa abertura legal, tem havido recurso exacerbado por parte dos dador de trabalho (empregadores) ao expediente de contratação a termo fora das situações de necessidades temporárias de mão-de-obra e até abusos através da celebração de contratos com duração de um mês, o que revela de forma evidente a precariedade laboral no mercado de emprego em Angola.

Hoje, as empresas disponibilizam trabalho em vez de oferecerem emprego, o que contribui para o aumento da percentagem de trabalhadores sem vínculo efectivo e para o fim previsível do conceito tradicional de “emprego para a vida.”²⁶ Nessa medida, é clara a subversão da tutela da posição do trabalhador perante o empregado, pelo facto de o nosso legislador permitir o exercício da autonomia privada no contrato de trabalho nos moldes juscivilísticos;

²⁶ Cfr. Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa, *ob. cit.*, pág. 11.; Sobre os conceitos de trabalho e emprego, *vide*, KOVACS, Ilona e Outros, *Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias*, 2006, pág. 6.

❖ A maior fragilidade dos trabalhadores em relação à entidade patronal

O facto de trabalhadores “precários” estarem em situações de grande insegurança e instabilidade, provocadas pelo carácter temporário do vínculo contratual a que estão adstritos, faz com que estes prescindam do exercício dos seus direitos (cfr., alínea h) do art. 43.º da LGT)²⁷, em consequência do enfraquecimento da sua protecção legal, em particular, e dos seus direitos de participação colectiva, pela diminuta capacidade de intervenção de órgãos de representação dos trabalhadores e dos sindicatos no nosso país, em geral. Por outro lado, tornaram-se num alvo vulnerável, pois tendem a ser os primeiros a ser despedidos em qualquer situação de dificuldade financeira e económica da empresa;

❖ Falta de investimento na formação (adequada) dos trabalhadores

Devido à flexibilização da legislação e ao carácter temporário e instável da relação de trabalho, as entidades patronais tendem a não apostar na formação profissional dos trabalhadores, pois não consideram compensador um investimento na aludida formação quando, efectivamente, o vínculo existente é precário;

A falta de investimento na formação e construção das capacidades profissionais dos trabalhadores, leva à falta de especialização, fraca experiência e inadaptação, com maior risco desses trabalhadores serem postergados, no futuro, em qualquer recrutamento e selecção para preenchimento de vagas por falta de formação e qualificação profissional, em desobediência ao disposto no artigo 42.º da LGT²⁸.

Aliás, a tendência para o aumento das formas atípicas de emprego tem consequências negativas nas qualificações e na formação, e os trabalhadores com contratos precários não podem ser competentes no curto prazo, já que é imprescindível um tempo de adaptação à empresa, ao seu funcionamento, à sua dimensão sócio-cultural e aos seus imperativos económicos.²⁹

❖ Baixos níveis de salários

²⁷ Cfr., No mesmo sentido, FONSECA, Aldino Pedro da, *O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano Antes e Depois da Nova Lei Geral do Trabalho*, 2017, p., 158.

²⁸ Quando, em princípio, as relações laborais de longa duração possibilitam aos trabalhadores oportunidades de formação, aumento das suas competências e construção de uma carreira.

²⁹ A propósito, *vide*, KOVACS, Ilona e Outros, , *ob. cit.*, págs. 8 e ss.

Também verifica-se a prática de baixos níveis de salários em relação aos trabalhadores, temporariamente, contratados, com grandes vantagens para as empresas resultantes dos baixos custos com a sua contratação e menor investimento nas suas condições de trabalho.

A política do Poder Executivo, em matéria de criação de empregos e melhores condições de salários, não tem correspondido às expectativas sobretudo dos jovens, tendo em conta o seu carácter de “Estado Social”, realça-se, o facto de que, hoje, o montante do salário mínimo nacional garantido único está fixado em KZ: 21. 454, 10 (Vinte e Um Mil, Quatrocentos e Cinquenta e Quatro Kwanzas e Dez Cêntimos),³⁰ o que constitui um incentivo para a prática de baixos níveis salariais pelas empresas;

❖ A marginalização dos trabalhadores “precários” em relação aos trabalhadores “do quadro”

Os trabalhadores com vínculos precários, formalmente considerados no mesmo plano de protecção que os outros trabalhadores, na prática, a verdade é que a sua posição continua a ser demasiado lateral e marginal, quando comparada com a situação dos apelidados trabalhadores “do quadro”.

O facto de estes trabalhadores possuírem um vínculo temporário, mesmo quando utilizados em actividades correntes (actividades do “*core business*” da empresa), faz com que, para os restantes, estes mais não sejam do que meros “sombras” de um sistema de trabalho que, sabendo-se que existem, na prática não se consideram, nem são tidos em conta. Para os trabalhadores “do quadro”, os trabalhadores precários são os “outros”, os “contratados”, “os ocasionais”.

3. Desconfiguração (esvaziamento) do princípio da estabilidade do emprego na actual LGT

³⁰ Nos termos do artigo 1.º do Decreto Presidencial n.º 89/19, de 21 de Março. O artigo 2.º deste diploma legal, fixa os montantes do salário mínimo nacional por grandes agrupamentos económicos, designadamente, para os agrupamentos do comércio e da indústria extractiva – KZ: 32.181,15 (Trinta e Dois Mil, Cento e Oitenta e Um Kwanzas e Quinze Cêntimos); para os agrupamentos dos transportes, dos serviços e da indústria transformadora – 26.817, 63 (Vinte e Seis Mil, Oitocentos e Dezassete Kwanzas e Sessenta e Três Cêntimos) e para os agrupamentos da agricultura – KZ 21.454, 10 (Vinte e Um Mil, Quatrocentos e Cinquenta e Quatro Kwanzas e Dez Cêntimos). É digno de nota que o sector da agricultura é o que mais tem criado emprego no últimos anos, *vide*, a título de referência, o Quadro 1 (Empregos gerados no Sector Empresarial e na Administração Pública – 2013 – 2017) do ponto 1.1 Emprego, 1. Trabalho, do Anuário de Estatísticas do Trabalho Estruturado e segurança Social 2017, do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, República de Angola.

3.1. Breve caracterização do princípio da estabilidade do emprego

Ter emprego constitui uma necessidade económica, na medida em que, por meio dele o trabalhador consegue alcançar alguns rendimentos para sua sobrevivência e para satisfação de outras necessidades sociais, económicas e culturais. Com efeito, é imperioso, que esse emprego seja estável e contínuo, pois só assim se consegue realizar a dignificação do trabalhador.

A Constituição da República de Angola³¹, estabelece no seu artigo 76.º, n.º 4, o princípio da estabilidade de emprego, ao proibir o despedimento sem justa causa, isto é, a extinção da relação jurídico-laboral com base em fundamentos não previstos na lei. Apesar da sua inserção sistemática na categoria dos direitos económicos, sociais e culturais, que por natureza exigem do Estado acções positivas para sua realização, o referido princípio tem a natureza de um direito e/ou garantia constitucional exigindo respeito e criação de condições que o torne mais efectivo.

Desta feita, o princípio constitucional da estabilidade de emprego tem um conteúdo positivo e um conteúdo negativo: em termos positivos, este princípio garante aos trabalhadores a segurança no emprego; em termos negativos, o princípio consubstancia-se na proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.³²

Para o Prof. Norberto Capeça, a segurança do emprego significa que a relação jurídico-laboral deve ser dotada de característica de estabilidade. Esta orientação implica que a relação laboral tenda para a definitividade e para a perpetuidade, salvo quando outro resultado se imponha por razões substantivas, mas nunca devido à caprichos ou manifestações injustificadas do legislador.³³

Por isso, o princípio constitucional da estabilidade de emprego encontra a sua densificação infraconstitucional na actual LGT, no seu artigo 198.º, (tal como era previsto no artigo 211.º da antiga LGT), no capítulo relativo à extinção da relação jurídico-laboral, pelo que a sua inserção ali revela a grande necessidade de tutela do trabalhador numa situação cujos efeitos põem em causa a sua sobrevivência.

Dito doutro modo, a protecção do trabalhador, no tocante, à cessação do contrato de trabalho é um dos aspectos mais importantes na tutela laboral, tanto por razões económicas, como por razões de paz social e ainda por razões jurídicas. Do ponto de vista económica, a tutela do

³¹ Doravante referida de forma abreviada por apenas "CRA".

³² RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II - Situações laborais individuais*, 2ª Edição Revista e Actualizada, Almedina, Pag. 775 e ss.

³³ CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1.ª edição, 2015, pág. 52.

trabalhador subordinado na cessação do contrato justifica-se pelo facto de, na esmagadora maioria dos casos, o trabalhador depender dos rendimentos do trabalho para a sua sobrevivência pessoal e para subsistência dos seus dependentes. Para além de se justificar pelas vantagens económicas gerais que decorrem de um mercado de emprego dotado de estabilidade.

Já do ponto de vista social, esta tutela justifica-se pelo facto de um ambiente de elevada instabilidade nos postos de trabalhos pôr em perigo a paz social, enquanto que, do ponto de vista jurídico, a tutela do trabalhador na cessação do seu vínculo justifica-se na debilidade negocial do trabalhador perante o empregador e na posição de domínio que este ocupa no contrato, enquanto titular dos poderes laborais, com destaque para o poder disciplinar, que, na sua faceta punitiva, pode determinar a aplicação de sanção do despedimento.³⁴

Do exposto resulta, com efeito, que o princípio da estabilidade de emprego³⁵ constitui um princípio de grande dimensão, na medida em que, em função dos valores que “*conteúdicamente*” encerra, garante uma ampla defesa aos trabalhadores na continuidade e duração do seu vínculo laboral.

3.2. Flexisegurança ou desconfiguração do princípio da estabilidade do emprego

Cumpre-nos, agora, proceder à uma análise crítica do princípio da estabilidade de emprego na actual LGT cujo conteúdo foi desvirtuado da sua natureza garantística. Na verdade, a actual LGT, embora, tenha consagrado o princípio da estabilidade de emprego (art.198º), este encontra-se na mesma lei esvaziada do seu conteúdo garantístico e tutelar que lhe é próprio, na medida em que, nos termos dos seus artigos 16.º e 17.º, dá-se uma ampla liberdade ao empregador para celebrar contratos de trabalho por tempo determinado e para desfazer-se dos trabalhadores nessas situações, sem prever ou sujeitá-lo à determinados fundamentos.

Vejamus que para o empregador pôr fim à relação jurídico-laboral, está apenas obrigado a dar um aviso prévio de quinze (15) dias, nos casos em que o contrato de trabalho tenha durado um período igual ou superior a três (3) meses. Noutros casos, em que o período de trabalho seja inferior àquele limite temporal (na pior hipótese, até pelo menos 89 dias de duração) da

³⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pags. 777 e 778.

³⁵ No tocante à este assunto, Mário Pinto, *Garantia de Emprego e Crise Económica*. Contributo ensaístico para um novo conceito, DJ, 1987/88, III, 142-162, ensaiou um novo conceito de garantia de emprego que procura conjugar o princípio constitucional da estabilidade de emprego com outros valores, como o direito ao trabalho, a autonomia privada e a necessidade de flexibilização do Direito do Trabalho.

obrigatoriedade do aviso prévio de 15 dias, bastará apenas a comunicação de despedimento, sem necessidade de apresentar razões para esse efeito.

Isto mostra a situação de precariedade em que os trabalhadores no mercado de emprego em Angola estão votados, por um lado, pela diminuição da sua capacidade de intervenção em defesa dos seus interesses e por outro lado, pela vulnerabilidade de se sujeitarem às más condições de trabalho,³⁶ sem descurar ainda, nessa circunstância, a debilidade negocial que é característica da posição de trabalhador.

Destarte, entendemos que, em nome do princípio da estabilidade de emprego, a cessação do contrato, mesmo nos casos de contratos por tempo determinado, deve estar sujeita ou depender da verificação de determinados fundamentos, nomeadamente, a cessação das razões que determinaram a sua celebração, sob pena de celebração sucessiva, desenfreada e abusiva de contratos por tempo determinado num curto espaço de tempo para a realização da mesma actividade.

Sendo certo que a lógica subjacente à celebração de contratos por tempo determinado são necessidades transitórias da empresa, pensamos que o trabalhador contratado deveria continuar (p. ex., por renovação automática) no posto de trabalho enquanto não cessarem aquelas necessidades aparentemente transitórias. Isto significa, em suma, se o princípio da estabilidade de emprego exige, pela sua da ideia imperante, que devem existir razões para a celebração de contratos por tempo determinado, também a respectiva cessação deve depender da cessação daquelas razões que determinaram a sua celebração, a não ser que cessação, antes, decorra por motivos disciplinares.

3.3. Problema de inconstitucionalidade na actual LGT

Uma outra questão que exige a nossa reflexão é a do problema de inconstitucionalidade que se vislumbra na actual LGT, em especial pelo novo paradigma de contratação resultante dos seus artigos 15.º a 17.º, por descaracterizar a imperatividade das normas jurídico - laborais, em matéria, da modalidade de contrato de trabalho quanto à duração.³⁷

³⁶ Os trabalhadores que se encontram numa posição precária, tendem a aceitar as condições de trabalho que lhes são oferecidas sem contestarem, pois não têm alternativas, para os empresários, tal situação constituiu uma vantagem já que contribui para o lucro da empresa.

³⁷ A propósito do assunto, Cfr., FONSECA, Aldino Pedro da, ob. cit., 2017, p., 157; SILVA, Eugénio Salessó Ribeiro da, *Sobre o Despedimento Improcedente: Inconstitucionalidade do artigo 209.º da Lei Geral do Trabalho de Angola*, Luanda, 2016, págs. 29 e ss.

Como sabemos, em regra,³⁸ os contratos de trabalhos são celebrados por tempo indeterminado, o que traduz uma manifestação da estabilidade do trabalhador no emprego, sendo este um valor a proteger, designadamente, com o estabelecimento de restrições ao recurso à contrato a termo³⁹ e uma conquista dos trabalhadores ao longo do tempo que, dada a sua situação de hipossuficiência, tiveram que travar muitas lutas contra as penosas condições de trabalho, abusos e humilhações em que foram submetidos até conseguirem minimamente uma situação de emprego que lhes assegurasse tanto necessário para a sua sobrevivência e a dos seus familiares, bem como do ponto de vista temporal, uma situação de emprego que fosse estável e duradouro.

Noutro tanto, a celebração de contratos de trabalhos por tempo determinado constitui uma excepção, é o que se verifica na generalidade das legislações laborais de outros países,⁴⁰ foi também o nosso caso antes da actual LGT, em que só em casos taxativamente fixados na lei se permitia a celebração de contratos de trabalho por tempo determinado.

O legislador ordinário, na actual LGT, cometeu uma inconstitucionalidade⁴¹ ao permitir pela janela o que é proibido pela porta, na medida em que, suprimiu as normas imperativas e concretizadoras do princípio constitucional da estabilidade de emprego, na constituição do contrato de trabalho, permitindo que sejam as partes ao seu belo gosto escolher a modalidade de contrato de trabalho que querem celebrar, quando, sabe-se, que o poder negocial do trabalhador é fraco, aceitando quase tudo o que lhe é proposto pelo empregador na ânsia de obter uma fonte de rendimentos para garantir sua mínima existência.

Dito doutra forma, a liberdade que se faz crer existir entre o empregador e o trabalhador, na celebração do contrato de trabalho é meramente formal, pois do ponto de vista substancial, o empregador tem domínio e poder de decisão. A aludida inconstitucionalidade agrava-se, no tocante, à cessação do vínculo jurídico-laboral constituído nos moldes daquela abertura para as partes escolherem a modalidade do contrato de trabalho em que querem desenvolver as suas prestações, concretamente no art. 17.º, n.º 4, que permite, contrariamente, à C.R.A, que exige uma causa justa, a LGT permite o despedimento, a cessação por mera oposição à renovação do

³⁸ Saliente-se que é o que vinha disposto no artigos 14.º, n.º 1, e 15.º, ambos da antiga Lei Geral de Trabalho.

³⁹ CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1.ª edição, 2015, pág. 52.

⁴⁰ Por exemplo, é caso de Portugal. *Vide* o art. 140.º n.º 1 do Código do Trabalho português.

⁴¹ De forma elementar, Gomes Canotilho refere que “*é inconstitucional, toda lei que viola os preceitos da Constituição*”, in *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.ª Edição, Almedina, pág. 947. Ora, tomando o conceito de inconstitucionalidade como um estado-estado de conflito entre uma lei e a Constituição, isto é, uma valoração ordinária oposta a valores essenciais, oposição essa que implica que um valor polar foi preterido, deve ser solucionado a partir de uma observação efectiva dessa oposição à Constituição e da medida da intensidade da mesma.

contrato, bastando-se, para o efeito, uma simples vontade do empregador, sem especificar razões atendíveis, por exemplo, a cessação das razões que determinaram a sua celebração.

Saliente-se que a *ratio* do n.º 1 do artigo 198.º da LGT aponta precisamente para necessidade da fundamentação objectiva, quando diz que o trabalhador tem direito à estabilidade de emprego, sendo as razões susceptíveis de extinção da relação laboral as previstas na lei, chamemos aqui a atenção para a expressão “*as razões susceptíveis de extinção da relação laboral previstas na lei*”, significa que, para a extinção da relação laboral, primeiro, tem de haver razão, motivo, fundamento atendível, e segundo, é necessário que essa razão esteja prevista na lei e lei não é, nem deve ser a vontade do empregador, como o n.º 4 do art. 17.º da LGT, por deturpação, faz depender na vontade do empregador a extinção da relação laboral, levando, deste modo, à uma situação de flexisegurança ou esvaziamento do conteúdo garantístico normal do princípio da estabilidade do emprego.⁴²

Por outro lado, parece - me haver uma certa contradição entre o disposto no art. 17.º e o que consta do art. 198.º, n.º 1, ainda que se possa argumentar a necessidade de uma interpretação sistemática, aliás, é também com base nesse tipo de interpretação e teologicamente vistas as coisas, que vislumbramos existir uma contradição axiológico-normativa entre o disposto naquelas normas. Dito de outra forma, o direito à estabilidade do emprego por parte do trabalhador é incongruente com a atribuição ao empregador da liberdade para celebrar contratos de trabalho por tempo determinado, com a atribuição de grande margem ou poder para despedir trabalhadores, sobretudo, com base apenas na sua vontade.

Ora, isto permite, sem razão, ao empregador impor o tipo de contrato quanto à duração e se opor à renovação pela simples vontade. Ainda que possa levantar-se o argumento de estarmos perante contratos por tempo determinado, é evidente a desprotecção da posição do trabalhador, nessas circunstâncias, o que é incompatível com o valor da estabilidade do emprego. Na verdade, o mal está na raiz desses contratos que nascem numa suposta igualdade que, como sabemos, não é substancial.

Ademais, em função dessa circunstância tem ocorridos situações de injustiças nos contratos por tempo determinado como por exemplo, um trabalhador poder ser despedido por simples vontade do empregador (basta apenas não ter vontade de renovar e sem precisar apresentar qualquer fundamento) ao fim de nove (9) anos, nas médias, pequenas e micro-empresas, uma vez que o limite máximo para conversão do contrato por tempo determinado em contrato por

⁴² Sobre os parâmetros e limites do exercício do poder disciplinar, ver NIGIOLELA, Marcia, *O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica de Angola, 2014.

tempo indeterminado só ocorre depois dos dez (10) anos, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art. 17.º da LGT.⁴³

A injustiça é terrívelíssima ainda, quando nessas situações a LGT, não impõe ao empregador nenhuma obrigação de indemnização ao trabalhador, nem pela sua antiguidade, nem tão pouco pela ruptura das suas legítimas expectativas, que, em princípio, terá interesse na continuidade da relação jurídico-laboral, pois o interesse do trabalhador na continuidade e durabilidade da relação jurídico-laboral é sempre maior à do empregador na extinção daquela, pois por razões sociais e económicas os trabalhadores sofrem mais prejuízos pela extinção da relação de trabalho que o empregador.

Aliás, o empregador nessa ampla liberdade que tem para escolher o contrato por tempo determinado e, conseqüentemente, para despedir, face à escassez de emprego, lhe favorece para praticar situações de abusos e humilhações aos trabalhadores, pois ele sabe, que despedindo hoje um ou mais trabalhadores, logo, no dia seguinte, lhe aparecerá uma avalanche de indivíduos procurando empregos,⁴⁴ em prejuízo de uma das razões da restrição constitucional do recurso a contratos a termo, e a nível do despedimento, a intensificação da tutela dos trabalhadores, que é precisamente garantir a segurança do emprego e evitar a utilização abusiva da figura do contrato de trabalho a termo, com a inerente descida do nível de tutela dos trabalhadores.

Portanto, a nova LGT, atribui poderes excessivos ao empregador, descurando sobremaneira a situação do trabalhador o que contraria, não só a letra e o espírito da C.R.A, como também subverte a índole das leis laborais, reiteramos que surgiram das lutas contra a exploração, humilhação, falta de dignidade e reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalhos que lhes garantisse o mínimo de existência e a melhoria contínua da qualidade de vida e o desenvolvimento da sua personalidade.

Para Jorge Leite⁴⁵, essas situações tornam o empregador em “juiz arbitrário” dos interesses na manutenção ou na ruptura do contrato de trabalho, na medida em que nesse sistema, os interesses do empregador, segundo o juízo que deles faz ele mesmo, se sobrepõem (porque é a

⁴³ Cfr., No mesmo sentido, FONSECA, Aldino Pedro da, Ob. Cit., 2017, p., 157.

⁴⁴ Cfr., a propósito, Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa, ob. cit., pág. 13 “sustentando que também a abundância de candidatos no mercado de trabalho, que se traduz no número elevado de candidaturas, facilita aos empregadores a negociação dos contratos e das condições de trabalho. Muitos trabalhadores que iniciam a sua carreira profissional com contratos precários, tendem a ver essa situação perpetuar-se por longos anos, pois perante a percepção da crise e incerteza de emprego, estes trabalhadores procuram assegurar os seus postos de trabalho, mesmo sendo de natureza precária”.

⁴⁵ LEITE, Jorge, ob. cit., pags. 538 e 539.

LGT que o permite) aos interesses do trabalhador na conservação do contrato, o que contraria a razão de ser ou a teleologia do Direito do Trabalho consiste na primacial protecção do trabalhador.

Hoje, em muitos ordenamentos jurídicos, encontra-se instituído o chamado sistema estatutário, em que as causas e os termos da denúncia, os pressupostos de validade da cessação do contrato são estabelecidos por via legal, a sua verificação está sujeita ao controlo dos tribunais, e impõe-se ao trabalhador e ao empregador. Impõe-se àquele porque não pode renunciar à protecção em que as respectivas normas se traduzem e à este porque fica obrigado a respeitá-los, sob pena de o despedimento vir a ser declarado nulo.

As normas artigos 16.º, n.º 1, e 17.º, constituem uma violação à CRA, e na senda do Prof. Norberto Capeça, essas normas violam o princípio da estabilidade do emprego, também conhecido como o princípio da segurança do emprego, previsto no já referido n.º 4 do art. 76.º da CRA. O ilustre Professor realça que caberá ao Juiz do Trabalho, se for celebrado um contrato de trabalho a termo, nas situações de fora de necessidades transitórias da empresa, como violação flagrante da Constituição, declarar a inconstitucionalidade de tais normas e declarar o termo resolutivo inválido, seguindo-se a regra do contrato de trabalho por tempo indeterminado.⁴⁶ Pois, como escreveu o Professor Leal Amado “*os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são*”⁴⁷, é um princípio geral do Direito que também encontra aplicação no Direito do Trabalho

Entretanto, o princípio da estabilidade do emprego, tendo em consideração a sua importância axiológica – e justificada, por inerência à sua consagração constitucional –, segundo Maria do Rosário Ramalho⁴⁸, deve advertir-se para os efeitos perversos da aplicação irrestrita de tal princípio, como tal se entendendo a sua aplicação contra outros valores que também constituem pilares do sistema juslaboral, na medida em que a sua aplicação irrestrita pode levar a diminuição de postos de trabalho, o surgimento do trabalho autónomo, enquadrado nas diversas modalidades do contrato de prestação de serviços, bem como pela ocorrência de fenómenos diversos de evasão ao sistema ou contorno do regime tutelar, tanto em moldes lícitos como em moldes ilícitos, mas que, em qualquer caso, põe em evidência as debilidades do sistema protectivo e pode obrigar a questionar a bondade do seu perfil garantístico.

Neste sentido, o valor da estabilidade do emprego tem de se compatibilizar com o valor do próprio emprego e com um outro princípio constitucional de grande importância, que assegura,

⁴⁶ CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Um olhar sobre o Anteprojecto da Lei Geral de Trabalho* in em Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem à Professora Maria do Carmo Medina, Faculdade de Direito-UAN, Luanda, 2014 Pág. 825.; Também, in *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1.ª edição, 2015, pág. 55.

⁴⁷ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4ª ed. Coimbra Editora, 2014, Pág. 30.

⁴⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., pags. 777 e ss.

de forma indirecta, a manutenção do emprego: o princípio da livre iniciativa económica. Na medida em que, da conjugação destes dois princípios, decorre que o princípio da estabilidade do emprego não deve ser prosseguido em moldes que constituam um obstáculo a que o empregador desenvolva novas áreas de negócio ou que cesse algumas das actividades que vinha desenvolvendo, com consequências inerentes ao nível dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos, sob pena de o emprego de todos trabalhadores da empresa e a criação de novos postos de trabalho, em prossecução do objectivo constitucional do pleno emprego, serem posto em causa.

Porém, o nosso legislador ao procurar fazer essa compatibilização na actual LGT acabou por criar, em demasia, a precariedade laboral, e consequentemente, situação de flexisegurança, pelo facto de ter suprimido um conjunto de normas imperativas sobre determinados aspectos que não devem ser deixados à livre vontade das partes da relação juslaboral, designadamente, a escolha do tipo de contrato quanto à duração, à forma do contrato de duração determinada, e ainda a denúncia e/ou a oposição à renovação do contrato ao livre - arbítrio empregador, que são estabelecidos em defesa do trabalhador, tendo em conta as desigualdades factuais existentes entre o empregador e o trabalhador, com vista a salvaguarda de uma efectiva igualdade jurídica.

Conclusão

Aqui chegados, e em notas de conclusão, importa salientar que o Direito do Trabalho visa, fundamentalmente, a protecção do trabalhador subordinado, é essa a sua essência, por esse motivo a celebração do contrato de trabalho por tempo determinado não pode ser deixada ao bel-prazer das partes, pelos inevitáveis prejuízos que isto acarreta para o trabalhador.

A celebração do contrato de trabalho por tempo determinado exige um fundamento objectivo, correspondendo um desvio ao princípio da estabilidade do emprego, consagrado no artigo 76.º, n.º 4, da CRA, ao passo que, a celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado é e deve ser a regra, enquanto uma manifestação da estabilidade do trabalhador no emprego, justificando por essa razão o estabelecimento de restrições para celebração de contratos a termo. Aliás, a importância do valor da estabilidade do emprego consagrado a nível constitucional deve justificar um carácter tutelar e garantístico do regime infra - constitucional, quer na constituição e execução, quer na cessação do contrato de trabalho.

Com resulta do exposto, o valor constitucional da estabilidade do emprego exige, em suma, a imposição legal de fundamentos rígidos para celebração de contratos por tempo determinado, a garantia da sindicância dos despedimentos efectuados, através da possibilidade de impugnação judicial, e portanto, o reforço deste sistema de tutela laboral que devem ser assegurado pela imperatividade das suas normas, pelo que podemos afirmar que, não faz sentido a excessiva flexibilização da relação laboral trazida pela actual LGT, sobretudo, a escolha do contrato quanto à duração depender da livre vontade das partes, que não são igualmente livres.

Por fim, entendemos, que a necessária tutela da posição do trabalhador para garantia de uma efectiva igualdade jurídica na relação jurídico-laboral, reclama, de *iure condendo* e de forma urgente, a alteração do actual regime jurídico estabelecido LGT de excessiva flexibilização legislação laboral que criou a situação de precariedade laboral no mercado de trabalho, o recurso exagerado ao contrato de trabalho por tempo determinado, a insegurança e instabilidade, os baixos níveis salariais, o fraco investimento na formação e qualificação profissional dos trabalhadores e, a inexistência de projectos de carreira, e a relativa desprotecção social dos trabalhadores.

Escrito em Luanda, em 2019
Atualizado em Luanda, Agosto 2021

Bibliografia

- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4.^a ed. Coimbra Editora, 2014;
- *Presunção de Laboralidade: Nótula sobre o art.º 12.º do novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação*, publicado em *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, CEJ/Coimbra Editora;
- CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1.^a Edição, 2015;
- CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, "Um olhar sobre o Anteprojecto da Lei Geral de Trabalho" em *Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem à Professora Maria do Carmo Medina*, Faculdade de Direito-UAN, Luanda, 2014;
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 3.^a edição, Almedina;
- FERNANDES, Orlando, *Direito das Obrigações. Introdução e Fontes*, 1.^a edição, Vol. I, 2017;
- FONSECA, Aldino Pedro da, *O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano Antes e Depois da Nova Lei Geral do Trabalho*, 2017;
- GOMES, J. J. Canotilho, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.^a edição, Almedina;
- KOVÁCS, Ilona e Outros, *Flexibilidade e crise de emprego: Tendências e controvérsias*, 2006;
- LEITÃO, Luís Teles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 4.^a edição, Almedina, 2014;
- LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, lições ao 3.^o Ano, da Faculdade de Direito, Coimbra, 1993;
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 4.^a edição, Outubro, 2007, Almedina,
- PAIVA, Mário António Lobato, *Flexibilização e Desregulamentação*, Artigo eletrónico disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/612/r14710.PDF?sequence=4&isAllowed=y>. Acessado em 18 de Julho de 2019.
- PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico*, Vol., I, 5.^a edição;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II - Situações laborais individuais*, 2.^a edição Revista e Actualizada, Almedina;
- REBELO, Glória, "Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante", comunicação apresentada no Encontro Internacional Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 7 de Outubro de 2005;
- SILVA, Carvalho, Entrevista para o Expresso Emprego, em Marisa Antunes, "A precariedade é o maior inimigo do emprego", Expresso Emprego, 1 Maio 2010;

SILVA, Eugénio Salessó Ribeiro da, *Sobre o Despedimento Improcedente: Inconstitucionalidade do artigo 209.º da Lei Geral do Trabalho de Angola*, Luanda, 2016;

SOUSA, Cátia Andreia Vera Veríssimo de “*A Precariedade e as Atitudes face ao Trabalho e Emprego: O Efeito dos Vínculos Contratuais*”, Dissertação de Mestrado, Lisboa, 2010;

VASCONCELOS, Joana, *O Contrato de Trabalho*, 100 Questões, 3.ª edição;

Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário, 2.ª edição, 2016.,

Disponível em:

http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado_Trabalho%20Autonomo_2edicao.pdf?id=9&username=guest.

SOBRE O AUTOR:



Oswaldo Sanyenenge Jr.

- Jurista licenciado pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto;
- Membro da Angolan Corporate Governance Association (ACGA);
- Mestrando em Ciências Jurídico-Empresarias.