

O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL EM ANGOLA: ANÁLISE CRÍTICA DO ARTIGO 161.º DA LEI N.º 7/15, DE 15 DE JUNHO - LEI GERAL DO TRABALHO.

*“Logo que na ordem económica não haja um balanço exacto de forças, de produção, de salários, de trabalhos, de benefícios, de impostos, haverá uma aristocracia financeira, que cresce, reluz, engorda, incha, e ao mesmo tempo uma democracia de produtores que emagrece, definha e dissipa-se nos proletariados.”
Eça de Queiroz*

Valdano Afonso Jr.
Advogado e Docente Universitário

RESUMO

O presente artigo é um despretensioso contributo de cunho jurídico-laboral que se propõe analisar criticamente e juntar-se ao necessário debate em volta do tema salário mínimo nacional fixado e procurou através da análise-síntese, com recurso à abalizada doutrina e legislação pertinentes, chamar atenção às autoridades competentes sobre a importância do salário mínimo enquanto instrumento de valorização do trabalho, de combate à pobreza extrema e dignificação do assalariado; sua fixação com respeito ao princípio da democracia participativa consagrada no artigo 2.º, n.º 1 *in fine* da Constituição da República de Angola (CRA) e densificada no n.º 2 do artigo 161.º da LGT, em atenção a intenção de revisão e expurgação dos pecados que enfermam a Lei Geral do Trabalho (LGT) em vigor. O salário mínimo nacional contém em si a ideia de remuneração básica estritamente indispensável para satisfazer as necessidades impostas pela sobrevivência digna do trabalhador, de tal forma que privá-lo desse mínimo constitui atentado à dignidade humana trave mestra de sustentação e legitimação da República de Angola e conseqüentemente da sua Ordem Jurídica, como resulta expressamente do artigo 1.º da CRA. Ao Estado angolano incumbe pois, no que ao salário diz respeito, salvaguardar por meio de actos próprios que vinculem todos os empregadores públicos e privados, o montante mínimo considerado necessário para uma subsistência digna do trabalhador. Não é esta, porém, a realidade, que se propôs ou ao menos sugeriu-se, aqui, alterar.

Palavras-chave: dignidade humana, pobreza, salário mínimo, remuneração, trabalhador.

THE NATIONAL MINIMUM WAGE IN ANGOLA: CRITICAL ANALYSIS OF ARTICLE 161 OF LAW N.º 7/15 OF JUNE 15 - GENERAL LABOR LAW.

ABSTRACT

This article is an unpretentious contribution of a legal-labor nature that aims to critically analyze and join the necessary debate around the theme of the national fixed minimum wage and sought through synthesis analysis, using authoritative legal doctrine and relevant legislation, draw attention to the competent authorities on the importance of the minimum wage as an instrument for valuing work, combating extreme poverty and dignifying wage earners; its fixation with respect to the principle of participatory democracy enshrined in article 2, paragraph 1 in fine of the Constitution of the Republic of Angola (CRA) and densified in paragraph 2 of article 161 of the LGT, in keeping with the intention of review and purging of the sins that afflict the General Labor Law (LGT) in force. The national minimum wage contains in itself the idea of a basic remuneration that is strictly indispensable to satisfy the needs imposed by the dignified survival of the worker, in such a way that depriving him of this minimum constitutes an attack on human dignity, the mainstay of support and legitimacy of the Republic of Angola and consequently of its Legal Order, as expressly results from article 1 of the CRA. The Angolan State is therefore responsible, as far as wages are concerned, to safeguard, through its own acts that bind all public and private employers, the minimum amount considered necessary for a decent subsistence of the worker. However, this is not the reality, which has been proposed or at least suggested, here, to change.

Keywords: human dignity, poverty, minimum wage, remuneration, worker.

Sumário: 1. Introdução; 2. O Salário Mínimo Nacional. Conceito, Prazo, Critérios para Fixação e Montante Fixado; 3. O Salário Mínimo como Instrumento de Combate à Pobreza Extrema; 4. Do Artigo 161.º da Lei n.º 7/15, De 15 De Junho - Lei Geral do Trabalho; 5. Princípio da Suficiência Salarial. O Princípio Jurídico em falta na Constituição Laboral Angolana; Considerações Finais; Referências Bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

Debater sem empolas ou paixões sobre o tema salário mínimo nacional, montante fixado ou a afixar, prazo para sua fixação, é deveras imprescindível num país com um custo de via elevado e um elevado nível de depreciação da moeda nacional como nos é dado, oficial e circunstancialmente, a conhecer pelo Comité de Política Monetária do Banco Nacional de Angola¹, sem descurar o facto de a economia nacional ser consideravelmente informal, aliado ao comportamento criminal de alguns agentes económicos, particularmente os comerciantes, contra o consumidor e contra o mercado, comportamento este tipificado e punido como crime de especulação² pelo artigo 447.º do Código Penal Angolano vigente, crime timidamente prevenido, denunciado e combatido.

O propósito do presente artigo é, estribando-se no princípio da dignidade da pessoa humana e no princípio do salário mínimo ou da suficiência salarial, discorrer profusa e criticamente sobre o salário mínimo, sua consagração constitucional e/ou infra-constitucional, importância e consequências pela não observância, bem como analisar criticamente o montante ou montantes a título de salário mínimo nacional definidos actualmente e o período para a sua fixação ou actualização estabelecido na Lei n.º 7/15, de 15 de Junho - Lei Geral do Trabalho; e isto devido o facto de o salário mínimo nacional e suas actualizações convocarem simultaneamente fundamentos normativos, económicos e sociais.

Ao estabelecer um salário mínimo nacional, o Estado está na qualidade de Regulador a intervir na economia. Essa intervenção estatal na economia em que o Estado aparece a instituir um nível de remuneração obrigatória, protegendo os trabalhadores menos capacitados ou qualificados de obter um salário alto e, desse modo, reduzindo a desigualdade salarial e, por consequência, reduzindo também tanto a pobreza como a desigualdade de renda *per capita*, provoca um impacto quer nas contas públicas quer nas contas dos privados. Refere Fernando Seabra no seu artigo «Uma revisão da teoria dos salários»³ que:

«A determinação do salário e do nível de emprego, com suas repercussões na oferta e demanda de bens e serviços, tem sido discussão permanente no âmbito da Economia Política. Subjacente a diferentes modelos macroeconómicos, a teoria dos salários

¹Cfr. https://www.bna.ao/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=175&idi=16723&idl=1.

²Quem, sendo comerciante ou dedicando-se habitualmente ao comércio vender bens ou prestar serviços por preços que excedam o limite estabelecido pelo regime legal dos preços fixados e vigiados é punido com pena de prisão até 1 ano ou com a de multa até 120 dias.”

³Cfr. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/economia/article/viewFile/6698/6269>.

consiste em hipótese decisiva no entendimento do funcionamento dos agregados e na consecução de políticas económicas...»

O conceito de salário mínimo foi definido como a remuneração mínima que um empregador deve pagar aos trabalhadores por conta de outrem pelo trabalho realizado durante um determinado período, não podendo ser reduzido por contrato colectivo ou individual. Do ponto de vista da cobertura (por vezes também referida como «âmbito de aplicação»), os salários mínimos limitam-se a trabalhadores por conta de outrem, ou seja, não abrangem os trabalhadores por conta própria, os quais representam uma grande percentagem dos trabalhadores nos países em desenvolvimento. O salário mínimo pode ser fixado por lei, por decisão de uma autoridade competente, por decisões dos Conselhos de Administração, por tribunais do trabalho, ou atribuindo força de lei a disposições de contratos colectivos. A protecção dos salários é facilitada quando existem parceiros sociais e instituições legais para apoiar os trabalhadores.⁴ Os sindicatos desempenham um papel fundamental para garantir que os trabalhadores recebem o pagamento na íntegra e atempadamente.⁵ Adam Smith⁶

⁴ Com disse o Professor João Leal Amado «a chamada “mão-de-obra” será, decerto, um factor produtivo, a conjugar com os demais no todo que é a empresa. Mas, antes e acima disso, a mão-de-obra são pessoas. Como alguém certa vez escreveu, o trabalho não existe, o que existe são pessoas que trabalham.» Vide, João Leal Amado, *Perspectivas do direito do trabalho: um ramo em crise identitária?*

Cfr. <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100764>, consultado no dia 02 de Dezembro de 2021.

⁵ Vide, Relatório VI da Organização Internacional do Trabalho (OIT), in Conferência Internacional do Trabalho 104.ª Sessão, 2015 - Protecção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação - Debate recorrente sobre o objectivo estratégico da protecção social (protecção dos trabalhadores), págs. 21 e segs.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709440.pdf, consultado no dia 27 de Novembro de 2021.

⁶ David Deccache, editor do *Economia à Esquerda no seu artigo de opinião intitulado «O que Adam Smith teria a dizer sobre o salário mínimo»*, publicado 12/01/2019, escrito a partir de trechos seleccionados do livro, *A Riqueza das Nações*, de Adam Smith, refere que, “Os trabalhadores desejam ganhar o máximo possível, os patrões pagar o mínimo possível. Os primeiros procuram associar-se entre si para levantar os salários do trabalho, os patrões fazem o mesmo para baixá-los. Tem-se afirmado que é raro ouvir falar das associações entre patrões, ao passo que com frequência se ouve falar das associações entre operários. Entretanto, se alguém imaginar que os patrões raramente se associam para combinar medidas comuns, dá provas de que desconhece completamente o assunto. Os patrões estão sempre e em toda parte em conluio tácito, mas constante e uniforme para não elevar os salários do trabalho acima de sua taxa em vigor. Violar esse conluio é sempre um ato altamente impopular, e uma espécie de reprovação para o patrão no seio da categoria. Raramente ouvimos falar de conluios que tais porque costumeiros, podendo dizer-se constituírem o natural estado de coisas de que ninguém ouve falar frequentemente, os patrões também fazem conchavos destinados a baixar os salários do trabalho, mesmo aquém de sua taxa em vigor. Um trabalhador, dificilmente, consegue acumular capital suficiente para se tornar patrão.” <https://outrasपाला.vras.net/desigualdades-mundo/o-que-adam-smith-teria-a-dizer-sobre-o-salario-minimo/>

dissera que nas relações de trabalho se impõe uma lógica de classe caracterizada pelo egoísmo dos comerciantes e dos manufactureiros. Os primeiros se unem a fim de reduzir os salários ao máximo e os segundos buscam aumentar a sua remuneração. Smith alerta para a tendência de abusos por parte de corporativismo mercantil e dos monopólios geralmente em conluio com o Estado.⁷

2. O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL. CONCEITO, PRAZO, CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO E MONTANTE FIXADO.

A definição do salário mínimo derivou da luta dos trabalhadores exigindo melhores salários e a intervenção do Estado na economia. Após a revolução industrial os proprietários das indústrias preocupavam-se em acumular cada vez mais riqueza aumentando assim o lucro. Para que tal situação ocorresse era necessário que os trabalhadores trabalhassem cada vez mais, e em troca recebiam um salário baixo, pois os patrões sabiam que caso pagassem um salário digno teriam menos lucro. Assim os trabalhadores viviam em situações muito difíceis tentando sobreviver com um salário muito baixo que rondava o limite de sobrevivência. Com as condições em que os trabalhadores viviam, e indignados com a situação, começaram a organizar-se criando movimentos como factor decisivo para reivindicações e que caminhariam no sentido da criação de um salário mínimo legal, exigindo assim mais emprego, melhores condições de trabalho e melhores salários. Essas reivindicações foram ganhando cada vez mais força no final do século XIX na Europa, onde essas reivindicações se sentiram com mais efeito. Dessa forma os empregadores começaram a sentir-se obrigados a respeitar esse limite mínimo. Em 1894 a Nova Zelândia⁸ abriu o

⁷ “A criação e definição do salário mínimo têm por base o valor mínimo que um indivíduo necessita para manter a sua sobrevivência em uma sociedade, suprindo assim as necessidades básicas do trabalhador e da sua família. Todavia, a política do salário mínimo gera muita controvérsia, dado que envolve um potencial conflito entre os trabalhadores, empregadores e governos. Os trabalhadores pretendem alcançar salários mais altos para melhorar o seu bem-estar, enquanto que os empregadores preferem oferecer salários baixos para maximizarem os seus lucros ou mesmo pagando o mínimo exigido normalmente não fazem muita questão de contratar novos funcionários, levando a que se registre um conflito entre o capital e o trabalho.” Vide, Marly Pires da Cruz, in A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho (dissertação de mestrado, págs. 2). Consultado no dia 24 de Novembro de 2021. <https://repositorio.ipl.pt/handle/10400.21/12961>

⁸ O primeiro estudo tendente à definição do salário mínimo nacional interprofissional, em Portugal, foi desenvolvido, em 1965, pelo Ministério das Corporações e Previdência Social, seguindo a metodologia até então consagrada para estabelecer as necessidades mínimas de um trabalhador típico⁸. Nesse âmbito, foi admitido como tipo “um trabalhador celibatário indiferenciado da indústria e serviços com 70 kg de peso, 1,70 m de altura e 35 anos de idade”, para o qual foi estabelecida a quantidade necessária de calorias e a dieta adequada, e calculado o custo diário dessa dieta alimentar. Tendo por base um valor para a proporção dos encargos

caminho para as primeiras experiências de salário mínimo no mundo.⁹ Essas manifestações, que aumentavam cada vez mais, fizeram com que se formasse uma organização internacional que passou a dedicar-se a essa temática, criando-se assim a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁰. Segundo o BIT- *Bureau International du Travail* (2014) nenhum instrumento da OIT define salário mínimo. Contudo, este organismo (BIT, 2014:21) considera que o salário mínimo pode ser entendido como:

«[o] valor mínimo a ser pago ao trabalhador pelo trabalho realizado ou dos serviços prestados durante um período de tempo, independentemente do seu método de cálculo, no tempo ou desempenho um valor abaixo do qual é proibido de fixar, tanto em um contrato individual ou uma convenção colectiva, o que é garantido por lei e que pode ser corrigido para permitir que o trabalhador e sua família possam

alimentares no valor da despesa total (denominado coeficiente de Engel), foi então calculado o salário base diário. No estudo foi usado o valor do coeficiente de Engel de 40%, com base nos valores obtidos num outro estudo realizado para as Companhias Reunidas do Gás e Electricidade (CRGE). Obtendo-se o custo da dieta alimentar mínima de 12,85 escudos diários para 1965, com base no coeficiente atrás referido, chegou-se a uma despesa média diária de 32,1 escudos, ou seja, 963 escudos por mês. Considerando a dimensão média das famílias portuguesas (3,5 pessoas) chegar-se-ia ao valor de 3 370 escudos/mês por família para esse ano.

Em Portugal, o Salário Mínimo Nacional foi fixado, pela primeira vez, através do Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de Maio, que determinou que o mesmo se aplicava a todos os trabalhadores por conta de outrem (TCO) com 20 e mais anos, a tempo completo, da Indústria e dos Serviços. Ficaram fora do âmbito de aplicação do salário mínimo, as forças armadas, os trabalhadores rurais e os dos serviços domésticos, bem como os menores de 20 anos e as empresas com 5 e menos trabalhadores, quando se verificasse inviabilidade económica para a prática daquela remuneração. O conceito de salário mínimo restringia-se ao salário de base, não incluindo, portanto, quaisquer prémios, subsídios e gratificações.

Em 1975, o Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de Junho, alterou o âmbito de aplicação do salário mínimo, deixando de fora as empresas com 10 ou menos trabalhadores mas manteve, no entanto, o pressuposto da inviabilidade económica. Ficavam, igualmente, de fora todas as empresas intervencionadas pelo Estado. Vide, Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social Julho de 2018, pág. 12 e segs.

http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/75953/rmmg_9_relatorio.pdf/f59a6dfe-9321-40e0-878d-1a03ae1c4250, consultado no dia 29 de Novembro de 2021.

⁹ Vide, Marly Pires da Cruz, ob.cit., págs. 4-5.

¹⁰ Parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações) e é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. Cfr. <https://www.ilo.org/brasil/comeca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>, consultado no dia 03 de Dezembro de 2021.

satisfazer as suas necessidades básicas tendo em conta situação económica e social do país».

Esta definição explica que independentemente do seu modo de fixação, o valor a ser fixado tem que satisfazer as necessidades da família e é preciso levar em consideração os aspectos económicos e sociais do respectivo país para definir a respectiva taxa. Sendo assim, com o salário que o trabalhador recebe, ele e a sua família têm de ser capazes de levar uma vida simples, mas decente, considerada aceitável pelo país dado o seu nível de desenvolvimento económico. Eles devem ser capazes de viver acima da linha de pobreza e de participar na vida social e cultural do país (BIT, 2014). Castel-Branco, C., Vicente, C & Guilaze, N. (2004) defendem que o salário mínimo é o salário abaixo do qual nenhum empregador está legalmente permitido a pagar aos seus empregados. Segundo estes mesmos autores, na maioria dos casos a determinação do salário mínimo leva em consideração dois aspectos: a definição/composição e o tempo/período de referência.¹¹

O salário mínimo nacional contém em si a ideia de que é a remuneração básica estritamente indispensável para satisfazer as necessidades impostas pela sobrevivência digna do trabalhador, de tal forma que, mesmo para satisfação de um seu débito, privá-lo desse mínimo dos mínimos constituiria atentado à dignidade humana trave mestra de sustentação e legitimação da República de Angola e conseqüentemente da sua Ordem Jurídica, como resulta expressamente do artigo 1.º da Constituição. Ao Estado angolano incumbe pois, no que ao salário diz respeito, salvaguardar por meio de actos legislativos que vinculam todas as entidades públicas e privadas, o montante mínimo considerado necessário para uma subsistência digna, e acautelar o mínimo da dignidade humana de um trabalhador.

A Constituição Económica Angolana de 2010¹² estabelece que a organização e a regulação das actividades económicas assentam na garantia geral dos direitos e liberdades económicas em geral, na valorização do trabalho, na dignidade humana e na justiça social¹³.

¹¹ Castel-Branco, C., Vicente, C & Guilaze, N. (2004). Estudo sobre os critérios de fixação do salário mínimo em Moçambique. Comissão Consultiva de Trabalho.

¹² Cfr. Artigos 89.º, n.º1 e 90.º.

¹³ **Justiça social** é um conceito que se explica por si só. De um lado, temos a justiça, a qualidade ou carácter do que é justo. De outro, o social, que é relativo às pessoas e à sociedade. A justiça social, portanto, trata de **garantir o acesso aos direitos**, previstos em lei, corrigindo qualquer desigualdade, ilegalidade ou desrespeito. Justiça social é uma **construção moral e política** que representa uma maneira de amenizar e erradicar os efeitos das desigualdades sociais. “A justiça social é um princípio fundamental de coexistência pacífica e próspera entre as nações. Favorecemos a justiça social quando eliminamos as barreiras que as pessoas enfrentam, por motivos

A economia governa o mundo, este é um facto irrefutável. Qualquer medida ou política pública tomada por determinado Estado ou Governo, afecta directamente a economia. A economia fornece substrato para se viver. Essas observações não querem dizer que o pensamento económico deve preponderar sobre o social; mas, fazer dela nossa aliada, na obtenção de melhores condições de vida para a sociedade. E do mesmo modo deve a Administração Pública atentar para tal ciência.¹⁴

Estabelece a alínea e) do n.º 2 do artigo 15.º da LGT vigente que no contrato de trabalho deve constar o “montante, forma e período de pagamento do salário, e menção das prestações salariais acessórias ou complementares e das atribuídas em géneros, com indicação dos respectivos valores ou bases de cálculo”. A remuneração como estabelece o n.º 1 do artigo 155.º da LGT compreende o salário-base e todas as demais prestações e complementos pagos directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie, seja qual for a sua denominação e forma. Ora o salário-base que é um importante elemento para determinação do montante das compensações e indemnizações devidas aos trabalhadores, como se depreende do artigo 236.º a 239.º e outros da LGT não precisa ser igual ou superior ao mínimo legalmente definido, portanto com ele não se confunde. Este entendimento tem acolhimento na Jurisprudência brasileira.¹⁵

A Lei Geral do Trabalho (LGT) aprovada pela Lei n.º 6/81 de 24 de Agosto, não determinava os critérios e período para fixação do salário mínimo, mas estabelecia que o salário dos trabalhadores é determinado pelo princípio básico socialista, de cada um segundo a sua capacidade, a cada um segundo o seu trabalho. Os regulamentos salariais, tanto os gerais, como os de ramo, serão elaborados centralizadamente pelo Governo, através, do Ministério do Trabalho e Segurança Social, em coordenação com a U.N.T.A. ou com o sindicato e o ministério do respectivo ramo de actividade (artigo 102.º, n.º 1 e artigo 104.º). Por sua vez, a LGT aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro - (artigo 168.º, n.º 1) referindo-se já ao salário mínimo nacional, determinava que o salário mínimo é fixado

de gênero ou relacionados com a idade, raça, origem étnica, religião, cultura ou deficiência.” Palavras de [Ban Ki-moon](#), 8º Secretário-Geral das Nações Unidas, in discurso da primeira comemoração do **Dia Mundial da Justiça Social** – celebrado em 20 de Fevereiro. *Vide*, Justiça social: o que é, princípios e importância. Fundação Instituto de Administração. <https://fia.com.br/blog/justica-social/>, consultado no dia 28 de Novembro de 2021.

¹⁴ Cfr. SETIM, Carla Regina Buschmann. Análise econômica das decisões da Administração Pública. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 09, Vol. 05, pp. 107-127. Setembro de 2019.

ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/analise-economica>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/analise-economica

¹⁵ Cfr. <http://www.tst.jus.br/-/salario-base-nao-precisa-ser-igual-ou-superior-ao-minimo-legal>

periodicamente por decreto do Conselho de Ministros sob proposta dos Ministros de tutela e das Finanças.

3. O SALÁRIO MÍNIMO COMO INSTRUMENTO DE COMBATE À POBREZA EXTREMA

A pobreza envolve mais do que a falta de recursos e de rendimento que garantam meios de subsistência sustentáveis. A pobreza manifesta-se através da fome e da malnutrição, do acesso limitado à educação e a outros serviços básicos, à discriminação e à exclusão social, bem como à falta de participação na tomada de decisões.

Embora a taxa global de pobreza tenha caído em mais de metade desde 2000, uma em cada dez pessoas nas regiões em desenvolvimento ainda vive com menos de 1,90 dólar por dia (valor fixado para definir as pessoas que vivem na pobreza extrema) e milhões de outras vivem com pouco mais do que esta quantia diária. Registaram-se progressos significativos em muitos países do Leste e Sudeste da Ásia mas, ainda assim, 42% da população da África subsariana continua a viver abaixo do limiar de pobreza.¹⁶

Acabar com a pobreza em todas as suas formas é o primeiro dos 17 Objectivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o alcance deste objectivo passa dentre outros por, «1.3 Implementar, em nível nacional, medidas e sistemas de proteção social adequados, para todos, incluindo pisos, e até 2030 atingir a cobertura substancial dos pobres e vulneráveis.» À luz destas preocupações, a Assembleia Geral, durante a septuagésima segunda sessão, decidiu proclamar a “Terceira Década das Nações Unidas para a Erradicação da Pobreza (2018 – 2027).” O objectivo é o de apoiar, de maneira eficiente e coordenada, as metas de desenvolvimento relacionadas à erradicação da pobreza, também consagrada nos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Através da resolução n.º 47/196, adoptada em 22 de Dezembro de 1992, a Assembleia Geral declarou 17 de Outubro como o Dia Internacional da Erradicação da Pobreza. A celebração do Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza remonta a 17 de Outubro de 1987. Neste dia, mais de cem mil pessoas reuniram-se em Paris, para homenagear as vítimas da pobreza, violência e fome. Neste dia a pobreza foi proclamada como uma violação dos direitos humanos. Desde então, pessoas de todas as origens e crenças juntam-se, nesse mesmo dia, para renovar o seu compromisso e solidariedade para com os mais pobres.¹⁷

¹⁶Cfr. <https://unric.org/pt/eliminar-a-pobreza/>

¹⁷Cfr. <https://unric.org/pt/eliminar-a-pobreza/>

Segundo a European Anti-Poverty Network – Rede Europeia Antipobreza (EAPN),¹⁸ os salários mínimos adequados – ou salários a nível geral – são importantíssimos para a melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas. São ferramentas importantes para garantir e realizar direitos sociais e laborais. Em geral, são cruciais para enfrentar a pobreza no trabalho e as precárias condições do emprego. “Os salários mínimos devem ser à prova da pobreza: os salários mínimos estatutários nunca devem ficar abaixo de um "limite de decência" de 60% do salário mediano nacional e 50% da média salarial nacional.”¹⁹

Embora seja um dado adquirido que os reajustes ou a correcção do valor real do salário mínimo sofre inúmeras oscilações no decorrer do tempo, em partes pelas políticas seguidas e pelas variações macroeconômicas, sem prejuízo de ponderados e profundos estudos técnicos sobre o impacto do seu aumento nas contas públicas e dos privados, é indesmentível que há uma estreita relação entre salário mínimo e a cesta básica, a elevação ou a ou a perda do poder de compra do salário mínimo tem forte impacto na redução ou aumento da pobreza, daí Liliane Regina Santos Costa²⁰ asseverar que «a valorização do salário mínimo vai além de um objecto de política econômica, mas é instrumento de política social, alicerçado nas bases da ética e da justiça.

No artigo com o tema «o salário mínimo como instrumento de combate à pobreza extrema: estariam esgotados seus efeitos?»²¹ Um artigo que analisa a evolução do salário mínimo (SM) no Brasil após o Plano Real e os seus efeitos na pobreza extrema, os seus autores, Luís Eduardo Afonso, Paula Carvalho Pereda, Fábio Giambiagi e Samuel Franco concluíram que «se o país quer atacar de forma eficiente o problema da extrema pobreza, a elevação do piso previdenciário e do SM (salário mínimo) não se configura como o instrumento mais eficaz. O seu aumento implica onerar pesadamente as contas do INSS e do Tesouro (e, portanto, de outros grupos da sociedade) com efeitos sociais modestos. Nesse sentido, programas focalizados, como o Bolsa Família, têm-se revelado mais eficazes para atingir o objetivo de combater a pobreza extrema, objectivo básico das políticas sociais.» Ou seja, o aumento do salário mínimo é de facto um instrumento importante no combate à pobreza extrema, pese embora não seja o mais eficaz.

¹⁸Cfr. <https://www.eapn.pt/documento/712/proposta-da-ce-para-uma-diretiva-da-ue-sobre-salarios-minimos-declaracao-eapn>

¹⁹Cfr. https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_762984/lang--pt/index.htm

²⁰Vide, A política salarial: salário mínimo como instrumento de distribuição renda no Brasil - http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_870_8705cbaa73c2e7a_5.pdf

²¹Cfr. <https://www.scielo.br/j/ecoa/a/4kkPpWV9ZX5hXW6sTJpQb3v/abstract/?lang=pt>

Neste diapasão, porque o legislador constituinte angolano de 2010 estabeleceu como tarefas fundamentais do Estado angolano, com incidência directa e indirecta no domínio laboral, fundamentalmente as seguintes: (1) promover a erradicação da pobreza, (2) criar progressivamente as condições necessárias para tornar efectivos os direitos económicos, sociais e culturais dos cidadãos²², deverá então o Estado angolano «adoptar as iniciativas legislativas e outras medidas adequadas à concretização progressiva e efectiva...»²³ Ora uma das medidas legislativas é justamente a definição de um salário mínimo nacional, nos moldes aqui analisados, actualizado de preferência anualmente, em atenção sobretudo a crise cambial que grassa sobre a economia nacional há algum tempo, economia que depende fundamentalmente da importação de bens e serviços e com destaque para a consequente e persistente inflação que acaba por reduzir o rendimento real do trabalhador que vive, *rectius*, sobrevive da remuneração.

Sendo um País em via de desenvolvimento, Angola não precisa, não é obrigada a imitar os países desenvolvidos²⁴ nem mesmo os outros, também, em via de desenvolvimento, deve e

²² Cfr. Artigo 21.º, alíneas c) e e) da CRA.

²³ Cfr. n.º 2 do artigo 28.º da CRA.

²⁴ Para sustentar este argumento, veja-se por exemplo o que refere o Pilar Europeu dos Direitos Sociais que inclui, entre os seus princípios, a referência à importância do salário mínimo e “(...) prevê um nível de salário mínimo que tenha em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias e factores sociais como a evolução do nível de vida e factores económicos, que podem incluir o nível de produtividade. O pilar reconhece o papel do salário mínimo na luta contra a pobreza e na prevenção das armadilhas do trabalho precário, a fim de aumentar o rendimento das famílias pobres e oferecer uma remuneração equitativa aos trabalhadores que se encontram no extremo inferior da escala salarial, reforçando, assim, também os incentivos para trabalharem”.

Neste ponto do relatório apresentam-se elementos que permitem a comparação internacional entre os níveis de salário mínimo dos Estados-Membros da UE. Inclui-se, igualmente, uma síntese da informação sobre os métodos de fixação e actualização do salário mínimo nos diferentes Estados-Membros. Como é conhecido, o modo de fixação e revalorização dos salários, incluindo do salário mínimo, nos diferentes Estados-Membros não é uniforme, sendo o papel do Governo e dos Parceiros Sociais nestes processos, assim como as regras de actualização, variáveis. Em geral, após consulta aos parceiros sociais, o valor do salário mínimo é fixado, por legislação ou por acordo intersectorial, e aplica-se, normalmente, a todos os TCO. Contudo, nalguns casos a actualização está ligada à inflação e responde a um objetivo de valorização do poder de compra, enquanto noutros responde mais a objectivos de competitividade.

Também, neste domínio, o documento relativo ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais, refere que “(...) todos os salários sejam fixados de forma transparente e previsível, em plena conformidade com as práticas nacionais, em especial no que diz respeito ao direito de negociação colectiva dos parceiros sociais e à sua autonomia. (...) O pilar não contesta de modo algum a existência dessa diversidade de práticas e reconhece a autonomia dos parceiros sociais. Neste contexto, a exigência de transparência implica que os processos de consulta já bem rodados sejam seguidos para determinar o salário mínimo, levando a um consenso entre as autoridades nacionais competentes e os parceiros sociais, que poderão ainda basear-se nos contributos de outras partes interessadas e de peritos independentes. Além disso, o pilar apela a que seja garantida a previsibilidade das decisões relativas à

precisa apenas demonstrar por actos próprios a importância que os salários mínimos têm, aliás a Convenção n.º 131 da OIT²⁵ relativa à fixação dos salários mínimos, designadamente no que respeita aos países em via de desenvolvimento, adoptada a 22 de Junho de 1970²⁶, abre a possibilidade de estabelecer-se um sistema de salários mínimos que proteja (não todos os trabalhadores indiscriminadamente, mas sim), todos os grupos de assalariados cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua protecção (Cfr. artigo 1.º, n.º 1).

O economista Carlos Rosado de Carvalho asseverava numa opinião publicada no Jornal Económico Expansão e nós registamos aqui, o seguinte:

“Há muito que sei que em economia não há almoços grátis. Depois de três anos estacionada abaixo dos 10%, a inflação homóloga voltou a escrever-se com dois dígitos no mês passado. E não deverá ficar por aqui. Sucede que a inflação é uma espécie de imposto escondido. Quando os níveis de inflação são elevados, os aumentos dos salários não acompanham o ritmo de crescimento dos preços, corroendo o poder de compra dos trabalhadores.²⁷ Ou seja, tal como o imposto sobre os rendimentos do trabalho, a inflação acaba por reduzir o rendimento real de quem vive do salário. É precisamente este o risco que correm os trabalhadores angolanos. Mas não podemos tratar todos da mesma forma. A dieta forçada a que estão sujeitos não permite ao Estado e a um grande número de empresas aumentarem os salários. Não sendo possível repor o poder de compra a todos, creio ser de elementar justiça actualizar o salário mínimo de acordo com a inflação.”

fixação dos salários, por exemplo definindo regras como a adaptação do salário mínimo ao custo de vida”. Cfr. Comissão Europeia (2017), Documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o documento “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais”; SWD (2017) 201 Final (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52017SC0201>), citado no já referido Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal, Julho de 2018, pág. 56.

²⁵Cfr. https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang-pt/index.htm

²⁶ Não temos notícias de que Angola a ratificou.

²⁷Cfr. <https://expansao.co.ao/opiniao/interior/inflacao-e-salario-minimo-11049.html>

4. DO ARTIGO 161.º DA LEI N.º 7/15, DE 15 DE JUNHO - LEI GERAL DO TRABALHO

É a seguinte a redacção do artigo 161.º da LGT em vigor em Angola:

Artigo 161.º

(Fixação do salário mínimo nacional)

1. *O salário mínimo nacional é fixado, periodicamente, por diploma próprio do Titular do Poder Executivo.*
2. *A fixação do salário mínimo nacional é precedida de consultas com representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores.*
3. *Na fixação do salário mínimo nacional deve considera-se:*
 - a) *A evolução e tendência do índice nacional dos preços no consumidor²⁸, nível geral dos salários e o nível de vida relativo de outros grupos sociais;*

²⁸Índice de preços no consumidor (IPC). A variação do nível de preços dos bens e serviços de uma economia é um fenómeno que se verifica de forma sistemática à medida que o tempo vai passando, normalmente no sentido ascendente, traduzindo o fenómeno da inflação. As flutuações de preços provocam algumas dificuldades ao cálculo económico, na medida em que a variação de um período para outro numa determinada variável macroeconómica (o produto interno bruto de um país, por exemplo) pode ter como base apenas um aumento dos preços e não o aumento efetivo da produção. Neste contexto, torna-se necessário encontrar formas de isolar o efeito puramente nominal da variação dos preços de forma a poder avaliar a evolução real de uma determinada variável. Para esse efeito são utilizados índices, que consistem em valores que permitem medir a evolução de uma determinada grandeza num determinado período de tempo, considerando um período de base, que serve de referência. Os índices de preços são um instrumento utilizado para estabelecer uma relação entre os preços verificados em momentos diferentes. Este instrumento pode ser utilizado em vários contextos, sendo as suas aplicações mais conhecidas o índice de preços no produtor (IPP) e o Índice de preços no consumidor (IPC).

O IPP tem como objetivo fundamental a medição dos preços no momento da primeira venda de cada produto. O IPC, por sua vez, tem como objetivo medir as alterações no custo de vida dos consumidores, ou seja, o valor que estes têm de gastar ao longo do tempo para manter um determinado nível de vida. Mais concretamente, o cálculo do IPC é feito através dos seguintes passos sequenciais fundamentais: consideração de um cabaz de bens e serviços alargado, no sentido de representar devidamente o padrão médio de consumo; cálculo das quantidades consumidas de cada bem ou serviço do cabaz por cada consumidor num determinado período (ano), daí resultando o peso relativo de cada um; escolha de um ano base que vai servir de referência para o cálculo do IPC; cálculo do custo do cabaz no ano base; cálculo do custo do mesmo cabaz de compras no ano que se está a considerar; estabelecimento da relação entre os preços de custo do cabaz do ano que se está a considerar e do ano base.

Assim, se por exemplo o cabaz custava € 500,00 em 1980 (ano base) e 1000,00 em 2002, o IPC de 2002 face ao de 1980 é calculado através do rácio entre 1000,00 (como numerador) e 500,00 (como denominador) multiplicado por 100, sendo o resultado neste caso 200. A interpretação a dar ao IPC neste caso seria a seguinte: em 2002 pode comprar-se com € 200,00 o mesmo que em 1980 se comprava com € 100,00. O IPC permite ainda o cálculo da taxa de inflação periódica (normalmente anual) através do cálculo direto da taxa de variação

- b) *Os factores económicos condicionantes, nomeadamente a necessidade de atingir e manter um alto nível de emprego, níveis de produtividade e de desenvolvimento económico.*

Esta redacção à primeira vista parece perfeita, todavia, entendemos que a mesma é pouco feliz e portanto criticável, por não tutelar suficientemente bem um importante elemento para dignificação da parte hipossuficiente da relação jurídica laboral titulada por um contrato individual de trabalho, isto é, o trabalhador, mormente o trabalhador que sobrevive do salário. A disposição em causa ao invés de definir um período exacto, como 1 (um) ano, tempo circunspecto para fixação/actualização do salário mínimo nacional, limita-se a dizer “periodicamente”. Ora, periodicamente, não obriga o órgão competente, i.e, o Titular do Poder Executivo, a actualizá-lo num momento exacto, esta técnica legislativa protege o Executivo, desprotege, contudo, o beneficiário, a parte mais fraca, e belisca de certa forma o *favor laboratoris*²⁹, num sistema jurídico incipiente, não combatendo assim a desproteção do trabalhador, nem concedendo-lhe um estatuto privilegiado por quanto permite sem o risco de ilegalidade que o salário mínimo seja actualizado segundo o próprio arbítrio do Executivo.

Vale entretanto, referir que não obstante a crítica, defendemos pertinazmente a ideia, parafraseando o Professor Pedro Romano Martinez, de que o Direito do trabalho não foi estabelecido para defender os trabalhadores contra os empregadores, ele existe em defesa de um interesse geral, onde se inclui toda a comunidade. A comunidade, de que fazem parte trabalhadores e empregadores, beneficia da mútua colaboração e da paz social. (Pois) a ideia de que no Direito do trabalho se pretende favorecer o trabalhador contra o empregador

anual do IPC. Apesar de muito útil, o IPC partilha os problemas normais dos índices de preços, designadamente os seguintes: manutenção dos pesos relativos constantes para os bens que compõem o cabaz, daí resultando que não toma em consideração o eventual abandono por parte dos consumidores dos bens que se tornem relativamente mais caros (podendo sobrestimar neste caso o custo de vida); e a não consideração da alteração do nível de qualidade dos bens, que, considerada, poderia ter resultado num aumento mais lento do IPC ao longo dos anos.

Em Portugal os índices de preços no consumidor são calculados e publicados pelo INE - Instituto Nacional de Estatística. Cfr. [https://www.infopedia.pt/\\$indice-de-precos-no-consumidor-ipc](https://www.infopedia.pt/$indice-de-precos-no-consumidor-ipc)

²⁹Conforme refere o Professor João Leal Amado «o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (favor laboratoris) não deve ser confundido com o princípio da interpretação mais favorável ao trabalhador (designado por vezes, por princípio *in dubio pro laborator ou pro operario*): este é um princípio norteador da interpretação das normas, da fixação do seu sentido e alcance, nos termos do qual» em caso de dúvida, «o intérprete deveria optar pelo sentido mais vantajoso para o trabalhador; aquele é como se disse um princípio sobre a aplicação das normas, sobre a qualificação da respectiva natureza, determinando que o preceito, signifique ele A ou B, poderá ser objecto de alteração *in melius* por fonte inferior». Vide, "Princípio do tratamento mais favorável e art. 4.º, n.º 1 do Código do Trabalho: o Fim de um Princípio?" A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, 2004, p. 114. Citado no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (de Portugal) n.º 10/2014 de 30-06-2014.

dificulta inclusive a criação de novos empregos, pelo receio que os empregadores têm das consequências que daí poderão advir.³⁰

O artigo 161.º da LGT despreza completamente as necessidades dos trabalhadores na sua determinação, factor imprescindível neste quesito, tal como fora reconhecido no preâmbulo do Decreto n.º 44/89, de 5 de Agosto³¹ - Diploma que definia uma nova tabela de salários mínimos obrigatórios. Não se deve apenas estabelecer, mas também actualizar o salário mínimo nacional, o primeiro dos critérios de fixação do salário mínimo consiste, como asseveram J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, as necessidades dos trabalhadores, devendo ele garantir um mínimo de existência socialmente adequado.³²

Por outro lado, quer a LGT, quer o Decreto Presidencial n.º 151/16, de 5 de Agosto – Diploma que estabelece o regime das multas por contravenção ao disposto na Lei Geral do Trabalho, são, incompreensivelmente, omissos no que respeita ao incumprimento por parte dos empregadores, do salário mínimo nacional fixado, uma verdadeira norma jurídica imperfeita. Esta postura deve ser urgentemente alterada, sob pena de tornar o Diploma que fixa o salário mínimo em letra morta, incompreensivelmente, porque estabelecia já o artigo 4.º da Convenção n.º 26 sobre os métodos de fixação de salários mínimos adoptada pela Conferencia Geral da OIT em 16 de Junho de 1928 (mandada publicar no Boletim Oficial de todas as províncias ultramarinas, pelo Decreto-Lei n.º 42:521 do Governo Português), que:

1. Todo o Estado Membro que ratificar a presente convenção deverá tomar as medidas necessárias, através de um sistema de fiscalização e de sanções, para que, por um lado, os patrões e trabalhadores interessados tenham conhecimento das tabelas de

³⁰Vide, a propósito, Interpretação e aplicação de normas laborais (Revisitação do favor laboratoris: ativismo jurídico versus segurança jurídica).

Pedro Romano Martinez, <https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9964>

³¹ “De acordo com o objectivo da Lei n.º 8/81, de 26 de Outubro – o Sistema Salarial, de rigorosa correspondência entre o salário e o trabalho efectivamente prestado consagrado na Lei Geral do Trabalho deveria permitir uma retribuição do trabalho, segundo a natureza, a quantidade e a qualidade, bem como garantir uma existência condigna a todos os trabalhadores.

(...)

Dado que continuam actualizados os princípios enunciados na referida lei, uma solução viável passa pela eliminação dos factores de estrangulamento e introdução de factores de correcção, designadamente o estabelecimento de um salário mínimo nacional que tenha em conta, entre outros factores as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências de estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento.”

³² Vide, Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, 4.ª Edição revista, 2007, pág. 775.

salários mínimos em vigor e, por outro, que os salários efectivamente pagos, não sejam inferiores às tabelas mínimas aplicáveis.

2. Todo o trabalhador ao qual são aplicáveis as tabelas mínimas e que tenha recebido salários inferiores àquelas tabelas deverá ter o direito a, por via judicial ou qualquer outra via legal, recuperar o montante da importância que lhe for devida, num prazo que poderá ser determinado pela legislação nacional.

A incompreensão desta atitude do Estado angolano (Assembleia Nacional e Executivo) aumenta mais ainda se recuarmos até 30 de Junho de 1947, onde o Governador Geral de Angola, Vasco Lopes Alves, no Diploma Legislativo n.º 1:947 mandava punir as entidades patronais que pagassem aos seus empregados salários inferiores aos mínimos legalmente fixados, incorrendo na pena de multa de Ags 1.000, 00 a 5.000, 00, por cada empregado, em relação ao qual se verificar o pagamento de salários inferiores aos referidos mínimos (artigo 1.º). Pois, sustentava, «muito embora a tabela de salários mínimos anexa à Portaria n.º 5:673, de 9 de Outubro de 1946, venha sendo observada e cumprida pela grande maioria dos patrões, chegou ao conhecimento do Governo que alguns continuam a pagar salários inferiores aos mínimos nela fixados. É imprescindível impedir tal prática e assegurar eficazmente o pagamento aos empregados do comércio e da indústria dos salários mínimos fixados por lei», lê-se no preâmbulo.

Esta é uma crítica incontestável se compararmos por exemplo com o que vem estabelecido no artigo 273.º do Código do Trabalho Português aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Artigo 273.º - Determinação da retribuição mínima mensal garantida

- 1 - *É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.*
- 2 - *Na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.*
- 3 - *Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.*

4 - A decisão que aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da retribuição em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para pagamento da coima.

O Decreto-Lei n.º 109-A/2020 de 31 de Dezembro – diploma aprovado pelo Governo português depois de ouvidos todos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social (como se faz referência no preâmbulo) fixa o valor a que se refere o n.º 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho em € 665.».

Lê-se no seu interessante preâmbulo o seguinte:

“A trajetória de atualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) percorrida nos últimos anos, ancorada no diálogo tripartido e num quadro de estabilidade e previsibilidade, tem contribuído, por um lado, para a recuperação dos rendimentos do trabalho e para a melhoria do poder de compra dos trabalhadores. Por outro lado, esta trajetória tem concorrido para a melhoria dos níveis de coesão social do país e vem sendo acompanhada por um dinamismo significativo da economia e do mercado de trabalho e por uma tendência continuada de valorização dos salários mais baixos, que contribui para a atenuação das desigualdades salariais e para a redução da pobreza nas famílias.

Neste quadro, com o objetivo de assegurar melhores salários e de reforçar o combate às desigualdades, o XXII Governo inscreveu no seu Programa um compromisso de aprofundar a trajetória de valorização do salário mínimo nacional, num quadro de diálogo social tripartido, com o objetivo de atingir os € 750 em 2023.

Pese embora a pandemia da doença COVID -19 tenha vindo modificar significativamente o contexto económico e social, a defesa e a promoção dos salários adequados e dos rendimentos dignos mantêm integral relevância, sendo aliás preocupações transversais às várias medidas excecionais de apoio à manutenção de emprego implementadas ao longo dos últimos meses pelo Governo.

Com efeito, do ponto de vista de uma retrospectiva histórica, a experiência demonstra que a resposta a uma situação de crise não deve assentar numa estratégia de redução dos custos salariais, sob pena de se limitar a procura agregada e de agravar a taxa de risco de pobreza dos trabalhadores, comprometendo-se não apenas a coesão social, mas também as variáveis de consumo interno, que desempenham um papel crítico em momentos de quebra na procura externa.

Pelo contrário, importa assegurar que a trajetória de recuperação da economia e do emprego se faz num quadro de resiliência reforçada, salvaguardando-se, desde logo, a qualidade do emprego e afirmando a centralidade dos salários e dos rendimentos como dimensão incontornável de uma estratégia alargada e consistente de recuperação económica (...).”

Cá entre nós, e em conformidade ao estabelecido nos artigos 161.º, 162.º e 164.º da LGT, o Decreto Presidencial n.º 89/19, de 21 de Março – Diploma que fixa o valor dos salários mínimo nacional garantido único e o montante do salário mínimo por grandes agrupamentos económicos, estabeleceu o seguinte:

Artigo 1.º

(Montante do salário mínimo nacional garantido único)

É fixado para Kz: 21 454, 10 (vinte um mil quatrocentos e cinquenta e quatro Kwanzas e dez cêntimos) o salário mínimo nacional garantido único.

Artigo 2.º

(Montante do salário mínimo por grandes agrupamentos económicos)
Os salários mínimos por agrupamentos económicos são fixados para os seguintes montantes:

- a) Agrupamentos do comércio e da indústria extractiva – Kz: 32 181, 15 (trinta e dois mil, cento e oitenta e um Kwanzas e quinze cêntimos);*
- b) 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);*
- c) Agrupamentos da agricultura³³ – Kz: 21 454, 10 (vinte um mil, quatrocentos e cinquenta e quatro Kwanzas e dez cêntimos).*

Artigo 3.º

³³ A Convenção n.º 99 da OIT – Convenção Sobre os Métodos de Fixação de Salário Mínimo na Agricultura Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1951), entrou em vigor no plano internacional em 23.8.53, estabelece o seguinte no seu artigo 2.º:

(1) A legislação nacional, as convenções coletivas ou as sentenças arbitrais poderão permitir o pagamento parcial do salário mínimo *in natura* nos casos em que este modo de pagamento é desejável ou de prática corrente; (2) Nos casos em que o pagamento parcial do salário mínimo *in natura* é autorizado, devem ser tomadas medidas apropriadas a fim de que:

- a) As prestações *in natura* sirvam ao uso pessoal do trabalhador e de sua família e lhes tragam benefício;
- b) O valor dessas prestações seja justo e razoável.

Cfr. https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235189/lang--pt/index.htm

(Possibilidade de redução do salário mínimo nacional)

- 1. As empresas dos Sectores da Agricultura e da Indústria Transformadora podem estabelecer salários abaixo do salário mínimo nacional, desde que comprovem documentalmente a impossibilidade de efectuarem o pagamento dos valores fixados por lei.*
- 2. A autorização para redução do valor do salário mínimo nacional dos sectores referenciados no n.º 1 do presente artigo é da competência do Titular do Departamento Ministerial responsável pelo Sector do Trabalho.*

Da leitura atenta e crítica ao estabelecido no Decreto Presidencial n.º 89/19, de 21 de Março, no contexto económico em que foi aprovado, depreende-se com toda clareza e certeza que o Decreto Presidencial n.º 89/19 despreza triste e completamente o conceito e importância de salário mínimo. Ademais, seu preâmbulo, curiosamente, não observou se quer o disposto no n.º 5 do artigo 19.º do Decreto Presidencial n.º 251/12, de 27 de Dezembro (estabelece os procedimentos a seguir na elaboração e tramitação da documentação destinada à apreciação do Titular do Poder Executivo e define as regras de sistematização e de logística (...)).³⁴ Levantando assim sérias dúvidas de que se tenha de facto respeitado o disposto no n.º 2 do artigo 161.º da LGT. Este é, entretanto um problema de fácil resolução, se doravante passar-se a ouvir ou consultar o Conselho Nacional de Concertação Social, dado que este órgão especializado de auscultação e concertação do Titular do Poder Executivo é integrado dentre outras entidades³⁵, por representantes da União Nacional dos Trabalhadores Angolanos/Confederação Sindical (U.N.T.A./C.S), representantes da Confederação Geral dos Sindicatos Independentes e Livres de Angola (C.G.S.I.L.A), representantes da classe de professores, da classe dos médicos, empresários e industriais.

Perante a criticável e fundamentadamente criticada redacção do artigo 161.º da LGT, propõe-se como nova redacção em atenção a intenção de revisão e expurgação dos pecados que se enferma, a seguinte:

³⁴Capítulo V – Sistematização e redacção dos actos normativos, artigo 19.º - Preâmbulo e exposição de motivos. «Na parte final do preâmbulo ou da exposição de motivos deve referir-se, quando for caso disso, a realização de consultas a cidadãos eleitores, a negociação e a participação ou audição de entidades, procedendo-se à identificação das entidades envolvidas e do seu carácter obrigatório ou facultativo.»

³⁵Cfr. Artigo 4.º do seu Regimento de Organização e Funcionamento aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 17/21, de 18 de Janeiro.

Artigo 161.º

(Fixação do salário mínimo nacional)

- 1. O salário mínimo nacional é fixado, anualmente por diploma próprio do Presidente da República, enquanto, Titular do Poder Executivo.*
- 2. A fixação do salário mínimo nacional deve ser precedida de consultas com representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores.*
- 3. Na fixação do salário mínimo nacional deve considera-se as necessidades básicas do trabalhador, a evolução e tendência do índice nacional dos preços no consumidor, nível geral dos salários e o nível de vida relativo de outros grupos sociais.*
- 4. A violação do salário mínimo nacional fixado, nos termos do n.º 1 do presente artigo, constitui contravenção punível com multa.*
- 5. Compete ao Presidente da República, enquanto, Titular do Poder Executivo definir o montante da multa referida no número anterior.*

A eventual (e esperável) adopção desta proposta de redacção deverá determinar, conseqüentemente, a revogação, por inútil, do artigo 163.º da LGT que estabelece que «a periodicidade de fixação do salário mínimo nacional é determinada tendo em atenção a evolução dos factores de ponderação referidos no n.º 3 do artigo 161.º».

5. PRINCÍPIO DA SUFICIÊNCIA SALARIAL. O PRINCÍPIO JURÍDICO EM FALTA NA CONSTITUIÇÃO LABORAL ANGOLANA.

Princípios são normas estruturantes de um sistema jurídico, os quais funcionam como pilares de sustentação. São geralmente normas de conteúdo gerais, de alcance abrangente, sendo uma cláusula aberta de que dispõe o intérprete, sempre que houver alguma lacuna ou imprecisão no ordenamento jurídico a ser aplicado, capaz de promover insegurança, incerteza ou injustiça. Como todo fio condutor, assim são os princípios a orientarem o intérprete, eis que pode lançar mão dos mesmos em qualquer situação de incerteza ou de incompletude da norma positivada, harmonizando o próprio sistema jurídico. Por isso, são matizes a indicar sua predominância, quando contrastadas com alguma regra contrária a um valor supremo, de superior hierarquia.

Os princípios pairam e orbitam em uma atmosfera superior e mais rarefeita, pois tendem a orientar um caminho, indicar uma direção ou um sentido. Por isso, eles devem vir agasalhados no seio da Constituição, como ambiente originário, de natural habitat, de onde se irradiarão para todo o sistema jurídico, porque dialogam intensamente com todo o

ordenamento jurídico. Será sempre fonte obrigatória de pesquisa. Nessa perspectiva, a interpretação considerará sempre a norma constitucional como ponto de partida, uma vez que deve reflectir a ideologia da Constituição, seus valores supremos, postulados básicos e seus fins. Os princípios almejam sempre alcançar uma finalidade, para tanto, devem ser interpretados a partir da Constituição, ou seja, parte-se da fonte do ordenamento jurídico para, então, se atingir a legislação periférica ou infraconstitucional, completando-a ou integrando-a. Com isso, preserva-se a proeminência constitucional e a teoria da Constituição como elemento nuclear de qualquer regime democrático.³⁶

A Constituição angolana é, lamentavelmente, sofrível no que ao direito ao trabalho e do trabalho, diz respeito. E isto quer do ponto de vista axiológico, quer do ponto de vista técnico. A Constituição laboral angolana, isto é, o conjunto de preceitos constitucionais com incidência directa ou indirecta no domínio laboral³⁷, sobretudo quando comparada com outras Constituições, percebe-se claramente o clamor por uma emenda. A CRA não consagra expressamente o princípio da suficiência salarial³⁸, limita-se a prever no n.º 2 do artigo 76.º o «direito à justa remuneração» a todo o trabalhador. Ora, embora o salário mínimo não esgote o âmbito do dever retributivo do empregador, uma vez que para além do pagamento do salário correspondente à actividade laboral prestada, compete ao empregador um conjunto de outras prestações de natureza patrimonial, mas que escapam ao requisito de contrapartida que se afigura essencial ao conceito de retribuição.³⁹ A posição devedora do empregador no contrato de trabalho embora seja particularmente complexa e integrada por deveres de

³⁶Vide, Princípios fundamentais de Direito civil: uso inadequado da terminologia, António de Pádua Muniz Corrêa.
<https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4361/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20REVISADA%20EM%2005.07.2019.pdf>

³⁷ Vide, Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral, 3.ª edição, 2012, Almedina, pág. 167.

³⁸ No Brasil o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, estabelece que «São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

(...)

³⁹Vide, Maria do Rosário Palma Ramalho, ob. cit. págs. 439 e 440.

conteúdo patrimonial e pessoal, a mais importante obrigação dever resume-se no salário, sendo as demais complementares ou acessórias.

Ensina Maria do Rosário Palma Ramalho, que o princípio da suficiência salarial pretende acautelar um nível retributivo mínimo garantido por lei a todos os trabalhadores subordinados.⁴⁰ De acordo com este princípio, a retribuição não pode descer abaixo de um valor determinado, que é considerado o valor mínimo para prover às necessidades básicas de sobrevivência do trabalhador e da sua família. Na base deste princípio encontra-se aquilo que a doutrina tradicional denominou como a função alimentar do salário, i.e, o reconhecimento pela Ordem Jurídica de que a retribuição constitui o meio de subsistência essencial da maioria dos trabalhadores (pejorativamente chamados por assalariados) e das suas famílias, que, por sua vez encontra na ideia cristã do salário justo ou condigno.⁴¹

No plano infra-constitucional, em sede da Ordem jurídica angolana, pode-se defender a tese de que este princípio vem aflorado nos artigos 161.º a 165.º da LGT, porém, imperfeitamente, na medida em que a sua violação não acarreta qualquer sanção para o incumpridor ou prevaricador, o que contraria algumas Convenções da OIT, não obstante não contrariar a Lei Fundamental. O legislador constitucional angolano deve, portanto tornar clara a conexão dos direitos fundamentais dos trabalhadores com o princípio da dignidade da pessoa humana e com outros direitos fundamentais, designadamente com o direito ao desenvolvimento da personalidade e com o direito à protecção da família e da saúde, este desafio passa necessariamente pela consagração no texto constitucional, do princípio da suficiência salarial. Na medida em que por se tratar de direitos fundamentais devem enquanto tal, estar furtados à disponibilidade do poder político que não raras vezes tende a fundamentar a concretização dos direitos económicos e sociais com razões ou preconceitos de natureza

⁴⁰ Carlos Artur Giannini Domingues na sua dissertação de mestrado em ciências jurídico-laborais com o tema «Princípio da igualdade salarial e questões impeditivas», pág. 46., defende, entretanto que «Princípio do salário mínimo não é o mesmo atribuído ao princípio da suficiência salarial. Ambos possuem natureza programática, sendo a suficiência do salário, a possibilidade daquele indivíduo de permanecer na escala do seu status social com a retribuição que recebe. Por sua vez, o salário mínimo, leva em consideração características gerais mercadológicas, índices de inflação, vinculação ao normativo constitucional. Na comparação entre ambos, poderia dizer que a suficiência do salário é alcançada através da retribuição negociada pela categoria, que leva em consideração não só a base constitucional, mas também as necessidades da categoria, como por exemplo uma parcela da retribuição que o empregado precisa destinar a se actualizar para permanecer exercendo a que a profissão (médicos, advogados, engenheiros e etc...), categorias que necessitam de constante investimento em si próprios, cuja suficiência só é alcançada mediante um piso normativo que possibilite tais investimentos.

Cfr. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/31617/1/ulfd134166_tese.pdf, consultado no dia 29 de Novembro de 2022.

⁴¹ *Vide*, Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4.ª edição, 2014, Almedina, pág. 580.

ideológica não constitucionalmente sustentados ou com justificações meramente apoiadas em diferenças de opinião política própria da variação conjuntural.

É, portanto, de seriedade duvidosa o Estado, e de completa falta de coerência a Constituição do Estado Democrático de Direito e de Justiça social que assenta sobre a dignidade da pessoa humana mas que nos tempos hodiernos, não consagre no seu texto constitucional, como balizas constitucionais da liberdade conformadora do legislador ordinário, dois princípios com dignidade constitucional como o são o princípio do salário mínimo ou da suficiência salarial no domínio laboral e o princípio do mínimo de existência no domínio fiscal. O princípio do mínimo de existência vem expressamente consagrado no n.º 3 do artigo 11.º do Código Geral Tributário aprovado pela Lei n.º 21/14 de 22 de Outubro, nos termos do qual «A tributação do rendimento das pessoas singulares deve observar o princípio do mínimo de existência». Por força deste princípio, hoje, os rendimentos do trabalho até 70 000 kz (Setenta mil kwanzas), estão isentos do pagamento do Imposto sobre os Rendimentos do Trabalho (IRT), conforme artigo 3.º (alteração da tabela de taxas...) da Lei n.º 28/20, de 22 de Julho – Lei que altera o Código do Imposto sobre os Rendimentos do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da análise feita, com recurso à doutrina de Direito do Trabalho e legislação nacional e estrangeira, concluiu-se que:

1. Embora esteja previsto na Lei Geral do Trabalho e concretizada periodicamente em Decretos Presidenciais, a figura do salário mínimo nacional, conquista de históricas

reivindicações dos trabalhadores exigindo melhores salários e a intervenção do Estado na economia, merecendo hoje uma atenção especial nalguns ordenamentos jurídicos, quer de países desenvolvidos, quer de países em via de desenvolvimento, por força sobretudo das pertinentes Convenções da OIT e por configurar um importante instrumento no combate à pobreza extrema. O legislador angolano, no que ao salário mínimo diz respeito, não o tutela suficientemente bem, quer a nível constitucional, quer a nível infra-constitucional;

2. É urgente a consagração constitucional do princípio do salário mínimo ou princípio da suficiência salarial, visando nutrir o Estado Democrático de Direito e de Justiça social que assenta sobre a dignidade da pessoa humana, tal como estabelecido na Constituição;
3. É urgente a reformulação do artigo 161.º da LGT, no sentido de enfatizar-se como factor determinante na fixação do montante do salário mínimo, as necessidades vitais básicas do trabalhador, fundamentalmente, o designado assalariado e de sua família; sancionar os empregadores prevaricadores no sentido destes começaram a sentir-se obrigados a respeitar esse limite mínimo;
4. Enfim, que o que se fixar, independentemente dos factores económicos adversos, seja efectivamente um salário mínimo, i.e, remuneração básica estritamente indispensável para satisfazer as necessidades impostas pela sobrevivência digna do trabalhador e da sua família.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CANOTILHO, J.J. Gomes Moreira, Vital (2007), Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, 4.ª Edição revista.

CASTEL-BRANCO, C., Vicente, C & Guilaze, N. (2004). Estudo sobre os critérios de fixação do salário mínimo em Moçambique. Comissão Consultiva de Trabalho.

COMISSÃO EUROPEIA (2017), Documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o documento “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico

e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais”; SWD (2017) 201 Final.

CRUZ, Marly Pires da, (2017) A implementação do salário mínimo em Cabo Verde e as suas consequências sobre o mercado de trabalho (dissertação de mestrado).

MINISTÉRIO DO TRABALHO, Solidariedade e Segurança Social, Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), Julho de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Relatório VI, in Conferência Internacional do Trabalho 104.ª Sessão, 2015 - Protecção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação - Debate recorrente sobre o objectivo estratégico da protecção social (protecção dos trabalhadores).

RAMALHO, M. do Rosário P., (2012) Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral, 3.ª edição, Almedina.

RAMALHO, M. do Rosário P., (2014) Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4.ª edição, 2014, Almedina.

SETIM, Carla Regina Buschmann. Análise econômica das decisões da Administração Pública. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 09, Vol. 05.

Pesquisas internet:

http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/75953/rmmg_9_relatorio.pdf/f59a6dfe-9321-40e0-878d-1a03ae1c4250

http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_870_8705cb_aa73c2e7a5.pdf

<http://www.tst.jus.br/-/salario-base-nao-precisa-ser-igual-ou-superior-ao-minimo-legal>

<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

<https://expansao.co.ao/opiniao/interior/inflacao-e-salario-minimo-11049.html>

<https://fia.com.br/blog/justica-social/>

<https://outraspalavras.net/desigualdades-mundo/o-que-adam-smith-teria-a-dizer-sobre-o-salario-minimo/>

<https://outraspalavras.net/desigualdades-mundo/o-que-adam-smith-teria-a-dizer-sobre-o-salario-minimo/>

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/economia/article/viewFile/6698/6269>

<https://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/12961/1/DISSERTA%C3%84%C2%ABO%20-%2020MARLY%20CRUZ%20-%20Defenitiva.pdf>

<https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4361/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20REVISADA%20EM%2005.07.2019.pdf>

https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/31617/1/ulfd134166_tese.pdf

<https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9964>

<https://unric.org/pt/eliminar-a-pobreza/>

https://www.bna.ao/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=175&idi=16723&idl=1

<https://www.eapn.pt/documento/712/proposta-da-ce-para-uma-diretiva-da-ue-sobre-salarios-minimos-declaracao-eapn>

<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235189/lang--pt/index.htm

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm

https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_762984/lang--pt/index.htm

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709440.pdf

[https://www.infopedia.pt/\\$indice-de-precos-no-consumidor-\(ipc\)](https://www.infopedia.pt/$indice-de-precos-no-consumidor-(ipc))

<https://www.scielo.br/j/ecoa/a/4kkPpWV9ZX5hXW6sTJpQb3v/?lang=pt>

<https://www.scielo.br/j/ecoa/a/4kkPpWV9ZX5hXW6sTJpQb3v/abstract/?lang=pt>

João Leal Amado, Perspectivas do direito do trabalho: um ramo em crise identitária,
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100764>

