



## O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO: reflexão epistemológica do artigo 210.º da Lei Geral do Trabalho <sup>1</sup>

Alexandre Efraim TÉBUCA\*<sup>2</sup>

\*Jurista e Docente da Faculdade de Direito da Universidade 11 de Novembro

### RESUMO

A Lei Geral do Trabalho (doravante designada por LGT) não prevê esta modalidade de despedimento, não de forma expressa como faz o legislador português no artigo 373.º do Código de Trabalho de Portugal quando estatui que "*considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovido pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho*". Esta modalidade de despedimento é possível ser vislumbrada uma atenção especial ao artigo 210.º da LGT, quando o legislador estatui que ocorrendo por motivos económicos, tecnológicos ou estruturais (...) pode o empregador promover o despedimento dos trabalhadores que ocupem esses postos<sup>3</sup>. Parece-nos bem evidente que encontramos a consagração de forma ainda que *soft* esta forma de extinção da relação jurídico-laboral. Entendemos que o artigo 210.º da LGT para além de ser inconstitucional conflitua com o princípio material fundante do Direito do Trabalho, aquele que precisamente está na sua génese, que integra o seu património genético que é o princípio da protecção do trabalhador, princípio este que carrega toda a história do Direito do Trabalho.

**Palavras-chaves:** despedimento, inadaptação, cessação do contrato, empregador, trabalhador.

<sup>1</sup> Artigo JuLaw n.º 028/2022, publicado em <https://julaw.co.ao/despeditamento-por-inadaptacao-no-ordenamento-juridico-angolano-alexandre-tebuca/>, aos 06 de Abril de 2022. O conteúdo deste artigo é de exclusiva e inteira responsabilidade do autor, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da JuLaw. É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

<sup>2</sup> Conta JuLaw: <https://julaw.co.ao/user/alexandretebuca/>

<sup>3</sup> Isabel Albuquerque defende que não poderá ser exigível que as empresas mantenham trabalhadores que não sejam produtivos, nem possam ser “aproveitados”, onerando às empresas a manter postos de trabalho ocupados sem que correspondam ao expectável para a ocupação do posto de trabalho. Albuquerque, I. op. cit., p. 67.



*DISMISSAL FOR INADAPTATION IN THE ANGOLAN LEGAL SYSTEM: epistemological reflection of article 210 of the General Labor Law*

**ABSTRACT:**

*The General Labor Law (hereinafter referred to as LGT) does not provide for this type of dismissal, not in an express way as the Portuguese legislator does in article 373 of the Portuguese Labor Code when it states that "it is considered dismissal for inadequacy to termination of employment contract promoted by the employer and based on supervening inadequacy of the worker to the job". This type of dismissal is possible with a view to paying special attention to article 210 of the LGT, when the legislator establishes that, occurring for economic, technological or structural reasons (...) the employer can promote the dismissal of workers who occupy these posts. It seems to us quite evident that we find the consecration in a way that is soft, this form of extinction of the legal-labor relationship. We understand that article 210 of the LGT, in addition to being unconstitutional, conflicts with the founding material principle of Labor Law, the one that is precisely in its genesis, which integrates its genetic heritage, which is the principle of worker protection, a principle that which carries the entire history of Labor Law.*

*Keywords: dismissal, inadaptation, termination of contract, employer, worker.*



## INTRODUÇÃO

Pretendemos no presente trabalho, fazer uma abordagem sobre o despedimento por inadaptção no ordenamento jurídico angolano: reflexão epistemológica do artigo 210. da Lei Geral do Trabalho. Ademais, o despedimento ocorre com grande frequência no nosso quotidiano, sendo precisamente no momento em que o contrato cessa que são levantadas as mais delicadas e complexas questões jurídico-laborais, sem esquecer a dicotomia de interesses que trabalhadores e empregadores vivem diariamente<sup>4</sup>.

O despedimento por inadaptção é a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptção superveniente do trabalhador ao posto de trabalho,

A escolha do tema surge do facto de o legislador ter consagrado esta forma de extinção do vínculo contratual na LGT denominando-a como uma causa objectiva, quando se sabe que ela é alheia a vontade do trabalhador e conflitua com o princípio constitucional de segurança e estabilidade de emprego.

Temos de destacar que prestamos uma especial atenção a este tema pelo facto de o despedimento por inadaptção ser consagrado no artº 210.º de forma leve da LGT, tem sido objecto de muito pouco tratamento no nosso ordenamento jurídico.

### 1. Da Cessação Do Contrato De Trabalho

Toda a relação jurídica surgida de um contrato, validamente assinado pelas partes, é susceptível de extinguir-se, aplicando-se a ele as regras gerais do direito civil, mormente os do direito das obrigações<sup>5</sup>. Isso justifica-se pelo facto de este estar sujeito ao regime geral de negócio jurídico previsto no Código Civil (doravante CC) (vide art.º 217.º e ss do CC).

---

<sup>4</sup>(SOUSA) M. d. (2019). O Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho - Dissertação de Mestrado. Porto. p.11.

<sup>5</sup>(MARTINEZ), (2006). *Direito do Trabalho* (3 ed.). Coimbra: Almedina, p. 867.



A cessação do contrato de trabalho nas palavras de ESTER MANKENDA<sup>6</sup> afigura-se como um dos temas mais importantes no âmbito do direito do trabalho, tendo em conta que a sua ocorrência traz consigo uma série de repercussões não só para os contraentes, como para terceiros, muito por culpa da hipossuficiência do trabalhador face ao empregador, a cessação acaba por ser mais gravosa para aquele<sup>7</sup>.

Em boa verdade, a ruptura do vínculo laboral entre o trabalhador e o empregador por ser o contrato de trabalho uma relação que se caracteriza pela pessoalidade, ela acaba significando de um modo global o termo de uma posição a que se ligam necessidades fundamentais<sup>8</sup>.

### 1.1. Formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho encontra-se prevista no Capítulo X da LGT, nos artigos 198.º a 230.º, porquanto o vínculo que se estabelece entre as partes não é eterno, vigorando no ordenamento jurídico angolano o princípio da liberdade de desvinculação.

No ordenamento jurídico angolano, as formas de cessação do contrato de trabalho constam do artigo 198.º da LGT, que, segundo o n.º 2, pode cessar por: Causas objectivas alheias à vontade das partes; Mútuo acordo; Decisão unilateral de qualquer das partes, oponível à outra e; Por exoneração nos casos em que a relação jurídico-laboral tenha sido constituído por nomeação.

Ora, do exposto somos persuadidos a concordar com NORBERTO CAPEÇA que arrumação e/ou sistematização adoptado pelo legislador não foi a mais feliz<sup>9</sup>, por esta razão abraçamos a sistematização dada pelo legislador português, quando elenca no artigo 384.º do

<sup>6</sup>(MANKENDA), (2020), *Medidas Alternativas ao Despedimento Colectivo no Ordenamento Jurídico Angolano - Dissertação de Mestrado em Direito e Prática Jurídica, Área de Especialização: Direito das Empresas*. Lisboa. pp.10-11.

<sup>7</sup>É precisamente com a extinção do contrato de trabalho que cessa o vínculo contratual que liga o empregador e o trabalhador e a extinção de tal relação acarreta consequências de ordem social, pessoal e económica para ambas as partes, com especial relevância para o trabalhador. Cfr. (SOUSA), M. d. (2019). *O Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho - Dissertação de Mestrado*. Porto. p.14.

<sup>8</sup>(FERNANDES A. d.) A. d. (1992). *Direito Do Trabalho - Introdução. Relações Individuais de Trabalho*. (8 ed.). Coimbra: Almedina. pp.429-430.

<sup>9</sup>(CAPEÇA)N. M. (2015). *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho* (1 Ed.). Luanda, p. 90.



Código do Trabalho Português (doravante CTP) as seguintes modalidades de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente: A caducidade; Revogação; Resolução; Denúncia.

Alguns autores portugueses, dentre os quais destacamos MARIA SOUSA<sup>10</sup>, destacam que o contrato de trabalho pode cessar segundo a interpretação do artigo 340. pelas seguintes formas: Caducidade; Revogação; Despedimento por facto imputável ao trabalhador; Despedimento colectivo; Despedimento por extinção de posto de trabalho; Despedimento por inadaptação; Resolução; Denúncia.

De entre as modalidades de cessação anteriormente mencionadas, será objecto de estudo, o despedimento por inadaptação que o nosso legislador optou por consagrar no artigo 210.º da LGT sob a forma de despedimento individual por causas objectivas.

De resto, é mister que discorrermos, de forma ainda que breve, as formas tradicionais de cessação do contrato de trabalho.

### 1.1.1. Cessação por caducidade

A caducidade<sup>11</sup> de um contrato leva à extinção do vínculo contratual no termo do prazo ajustado. Ela traduz-se no desaparecimento dos efeitos jurídicos. Atento ao disposto no art. 298.º, n.º 2 da CC, a caducidade dá-se pelo decurso do prazo do contrato para o qual ele foi celebrado.

PEDRO MARTINS *apud* BRUNO LOPES afirma que a caducidade se traduz na cessação do contrato em virtude da ocorrência de um facto a que o Direito associa a extinção da relação contratual<sup>12</sup>. Ela em outras palavras, dá-se quando certo acontecimento e acto perde

<sup>10</sup>SOUSA, M. d. (2019). op., cit., p. 14.

<sup>11</sup> (PINTO)C. A. (2005). *Teoria Geral do Direito Civil (por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto)* (4 ed.). Coimbra: Coimbra Editora. pp. 373-377, distingue a caducidade (art. 328.º e ss.) da prescrição (art. 300 e ss.), figuras muitas vezes confundíveis, pois, em ambos os casos, o direito extingue-se porque o seu titular não o exerceu durante um certo lapso de tempo estipulado na lei. Para auxiliar na distinção, a nossa lei seguiu um “critério formal”, determinando que “quando um direito deva ser exercido durante certo prazo se aplicam as regras da caducidade, salvo se a lei se referir expressamente à prescrição (art. 298.º, n.º 2)”. O regime jurídico destas duas figuras é diferente. Refira-se, a título de exemplo, o facto de a caducidade ser apreciada oficiosamente pelo tribunal (art. 333.º), enquanto a prescrição tem de ser invocada, não podendo o tribunal supri-la, *ex officio* (art. 303.º).

<sup>12</sup>(LOPES), (2019). *Contrato de trabalho a termo - Da conversão e outras questões - Dissertação de Mestrado*. Porto. p.32.



*automaticamente* valor: *caduca*, no sentido de que cai por si, como folha que se desprende<sup>13</sup>, como vem previsto no artigo 16.º nas al. a) e b) da LGT.

### 1.1.2. Cessação por revogação

Esta modalidade de extinção da relação contratual revogação para nós toma a denominação de mútuo acordo. Trata-se de um negócio formal, pois a lei exige para sua efectivação que o tal acordo seja feito por escrito, e que nos dizeres de MENEZES LEITÃO deverá este acordo revogatrio (mútuo acordo) estipule a data da sua celebração e a data da sua produção de efeitos jurídicos<sup>14</sup> (Cfr. o n. 1 do artigo 200. da LGT).

Os contraentes vinculam-se por sua aut noma vontade (liberdade contratual), entende-se que o mesmo deverá acontecer com a alteração ou com a desvinculação, que só pode resultar do acordo das partes, ou nos casos permitidos por lei, nos termos do art. 406.º do C.C.

### 1.1.3. Cessação por resolução

Verifica-se quando uma das partes de um contrato tem a faculdade de, em plena vigência do mesmo, dissolve-o. Refira-se que tal faculdade funda-se, nos termos do n.º 1 do art.º 432.º do CC, na lei ou em convenção.

A resolução<sup>1516</sup>   uma declaração unilateral que determina a cessação do contrato de trabalho, cabendo a iniciativa as partes, devendo para tanto ser motivada e/ou fundamentada. Ela, via de regra, é um remédio para extinção dos contratos nas situações de crise no relacionamento sinalagmático, que decorre de actos de inexecu o contratual das partes.

<sup>13</sup> (TELLES), I. G. (2010). *Manual dos Contratos em Geral* (4 Ed.). Coimbra: Coimbra Editora. p. 381.

<sup>14</sup>(LEITÃO), L. M. (2012). *Direito do Trabalho* (3 ed.). Coimbra: Almedina. p.386.

<sup>15</sup>Segundo Burity da Silva a resolução é uma declaração dirigida à parte no sentido de que o contrato se considera como não celebrado. *A parte que resolve o contrato declara que tudo se passa que ele não tivesse sido realizado*, Cfr.(SILVA) C. A. (2014). *Teoria Geral do Direito Civil, Coleção da Faculdade de Direito da UAN*. Luanda: Coleção Faculdade de Direito da UAN. p. 667;

<sup>16</sup>A resolução verifica-se por forca da lei ou atrás da estipulação convencional de um direito de resolução conforme se pode depreender da norma do artigo 432.º do Código Civil. Acresce também que os efeitos vêm regulados no artigo 433.º e seguintes do Código Civil onde a resolução é equiparada à nulidade ou a anulabilidade do negócio jurídico.



Esta modalidade de cessação do contrato de trabalho vem consagrada no artigo 205.º da LGT e aparece sob forma de despedimento individual por justa causa, (subjectiva e objectiva) podendo ser imputável ao trabalhador por razões tecnológicas ou de mercado<sup>17</sup>.

#### 1.1.4. Cessação por denúncia

A denúncia consiste, grosso modo, numa forma de fazer cessar unilateralmente um contrato de duração indeterminada, impedindo a sua prossecução ou a sua renovação automática. A relação contratual extingue-se assim apenas para o *futuro*. O exercício da denúncia é, em regra, livre (*ad libitum*), não dependendo da verificação de qualquer fundamento, ela via de regra nos dizeres de NORBERTO CAPEÇA<sup>18</sup> cabe ao trabalhador devendo ser levado ao conhecimento do empregador para efeitos da sua concretização.

Para ANTUNES VARELA, a denúncia é a “*declaração feita por um dos contraentes, em regra com certa antecedência sobre o termo do período negocial em curso, de que não quer a renovação ou a continuação do contrato renovável, ou fixado por tempo indeterminado*”<sup>19</sup>.

A LGT consagra esta modalidade contratual no artº 225.º e ss no Capítulo VI com a epígrafe "Rescisão do Contrato por Iniciativa do Trabalhador". podendo ser com justa causa ou sem justa causa<sup>20</sup>.

## 2. Despedimento por inadaptação na ordem jurídica angolana

### 2.1. Razão de ordem

A LGT não prevê esta modalidade de despedimento, não de forma expressa como faz o legislador português no artigo 373.º do CTP quando estatui que "considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovido pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho". Esta forma

<sup>17</sup>(CAPEÇA)N. M. op. cit., p. 113.

<sup>18</sup>Ibidem, p. 96.

<sup>19</sup>(VARELA)J. d. (2000). *Das Obrigações em Geral* (2 ed.). Coimbra: Almedina.p. 246.

<sup>20</sup>(CAPEÇA)N. M. op. cit., p. 97.



de extinção do vínculo laboral tem como finalidade permitir às empresas que se pudessem reestruturar tecnologicamente evitando obstáculos quanto à cessação do contrato de trabalho, que as obrigassem a manter ao serviço trabalhadores que, a elas não se adaptassem<sup>21</sup>.

Todavia, como alude NORBERTO CAPEÇA que esta modalidade de despedimento é possível ser vislumbrada prestação uma atenção especial ao artigo 210.º da LTG, quando o legislador estatui que ocorrendo por motivos económicos, tecnológicos ou estruturais (...) pode o empregador promover o despedimento dos trabalhadores que ocupem esses postos<sup>22</sup>. Parece-nos bem evidente que encontramos a consagração de forma ainda que *soft* esta forma de extinção da relação jurídico-laboral<sup>23</sup>.

Assim, o fazemos porquanto entendemos que a reorganização dos serviços internos, equipa-se com a falta de adaptabilidade do trabalhador ao posto de trabalho. E nos casos em que tenham ocorrido um *upgrate* nos meios e/ou métodos de trabalho, como também pode se dar o caso de nomeação do trabalhador/es as novas funções que lhes são atribuídas, dará, sem sombra de dúvidas uma extinção do vínculo entre o trabalhador e empregador com fundamento na inadaptação, assentando neste caso na impossibilidade da manutenção do contrato e/ou transferência a um outro posto de trabalho que se melhor se adegue a sua qualificação.

Como já tivemos oportunidade de dizer acima que esta modalidade de extinção do vínculo contratual não tem acolhimento de forma expressa no ordenamento jurídico angolano, mais sim por via de uma observação e quiça interpretação do art 210.º da LGT. Ainda assim, pretendemos abordá-lo aqui e porque tencionamos vê-la incluída no de *iure condendo* na legislação laboral no sol pátrio.

De resto, somos de um entendimento diferente da ISABEL ALBUQUERQUE e de qualquer outro que defendem a utilidade do despedimento por inadaptação como justa causa de extinção do vínculo contratual de trabalho, permitindo o empregador fazer cessar o contrato

<sup>21</sup> (ALBUQUERQUE) I. (2016). O Despedimento Individual com Justa Causa Objectiva - Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de mestrado. Lisboa. p. 67.

<sup>22</sup> Isabel Albuquerque defende que não poderá ser exigível que as empresas mantenham trabalhadores que não sejam produtivos, nem possam ser “aproveitados”, onerando às empresas a manter postos de trabalho ocupados sem que correspondam ao expectável para a ocupação do posto de trabalho. Albuquerque, I. op. cit., p. 67.

<sup>23</sup> (CAPEÇA) N. M. op. cit., p. 190.





com este fundamento sobre a não adaptação da relação às mudanças tecnológicas e/ou estruturais. Ora, a nosso ver, esta inadaptação não é imputável ao trabalhador, e desta forma não se vislumbra que esta forma de extinção se deve considerar como justa causa para o despedimento, equiparando-a em tudo em igual ao despedimento disciplinar.

Ademais, a nossa posição encontra acolhimento na al. c) do art.º 8 da LGT quando o legislador estabelece que constituem direitos conexos com o direito ao trabalho «a aptidão, preparação e superação profissional do trabalhador». Bem vista as coisas a incapacidade profissional do trabalhador para executar a actividade para a qual foi contratado<sup>24</sup>, por não decorrer de um acto da vontade do mesmo, a que corresponderia um acto culposo, não se deve considerar como fundamento para o despedimento e/ou extinção da relação jurídico-laboral, a nosso ver<sup>25</sup>. Acresce o facto que qualquer que seja a designação dada, ainda que o nosso legislador não ter previsto de forma expressa esta modalidade e sim de maneira leve como salienta NORBERTO CAPEÇA<sup>26</sup>, consideramos que aqueles fundamentos são infundados, despropositados, inconstitucionais e atentatórios ao princípio constitucional da estabilidade e segurança de emprego conforme dispõe o art.º 76º da Constituição da República de Angola (doravante CRA).

## 2.2. Conceito de Inadaptação

Considera-se “despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho” conforme dispõe o art.º 373.º do CTP.

<sup>24</sup>(CAPEÇA) N. M. op. cit., p. 190.

<sup>25</sup>Esta modalidade de despedimento diz respeito ao comportamento do trabalhador, porém com ausência de culpa. Isto é, o trabalhador não conseguiu manter a mesma prestação de trabalho após a introdução, pela entidade empregadora, de modificações no seu posto de trabalho. A inadaptação pressupõe assim, que o trabalhador ainda que possua as capacidades e aptidões necessárias anteriormente, todavia não foi capaz de manter as mesmas após a introdução de alterações tecnológicas no seu posto de trabalho. ALBUQUERQUEI. (2016). O Despedimento Individual com Justa Causa Objectiva, op. cit., p. 68.

<sup>26</sup>CAPEÇA, Norberto M., op. cit., p. 190.



### 2.3. Requisitos do despedimento por inadaptação

Ainda que não se trate de uma modalidade de despedimento prevista na LGT de forma expressa, pensamos que o facto de o legislador ter previsto no art.º 210.º da LGT, equipara-se as coisas tecnológicas e estruturais para justa causa de despedimento individual ou colectivo como uma forma leve de tratar a inadaptação no sol pátrio, daí que é mister elencar os seus requisitos recorrendo ao CTP no art.º 375.º para melhor perceber esta figura:

O despedimento por inadaptação em situação referida no artigo 375.º do CTP tem lugar sempre que se preencham cumulativamente as seguintes condições de uma forma resumida:

- a) Tenham sido introduzidas modificações e alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos,
- b) Que exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;
- c) A redução continuada de produtividade<sup>27</sup> ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

### 2.4. Procedimento do despedimento por inadaptação

Verificados que estão os requisitos substanciais, a concretização do despedimento por inadaptação pressupõe a realização prévia de um procedimento próprio previsto regulado nos arts. 376.º a 378.º do CTP e para o nosso ordenamento jurídico, fazer jus ao que se disse num outro ponto em relação ao art.º 210. Da LGT, tomamos como forma procedimental o estatuído no art.º 211.º da LGT, quando se consagra que nos casos de despedimento individual com

---

<sup>27</sup>Quanto a este ponto, a quebra de produtividade não pode ser uma pequena quebra de produtividade. Por exemplo, no caso de um trabalhador que tenha um filho bebé que esteve um mês doente e o trabalhador nesse mês encontra-se menos produtivo, seja por falta de horas de sono ou por preocupação. Tem que existir uma quebra significativa na produtividade do trabalhador, durante tempo, manifestamente suficiente para que possa consistir numa factualidade relevante de modo a colocar em causa um posto de trabalho. ALBUQUERQUE, I. (2016). O Despedimento Individual com Justa Causa Objectiva, op. cit., p. 69.



fundamentos nos requisitos acima referenciados deve o empregador proceder-se de seguinte maneira de uma forma sintética:

Comunicar por escrito o trabalhador e/ou trabalhadores a abranger por esta forma de despedimento;

Informar as razões económicas, tecnológicas ou estruturais que impõem a organização, redução ou encerramento e a descrição destas;

A impossibilidade subsistência da relação de trabalho;

A modificação substancial da prestação de trabalho realizada pelo trabalhador bem como a indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho, descrevendo-se a situação de inadaptação no caso concreto.

Nos casos de despedimento por inadaptação de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direção, na comunicação inicial há que apresentar em síntese:

A declaração de intenção de proceder ao despedimento e;

A indicação dos motivos indicados para cessação do concreto de trabalho, explicitando-se os factos que traduzem o incumprimento dos objectivos traçados.

### **2.5.A ilicitude do despedimento por inadaptação e/ou por causas previstas no art.º**

#### **210.º da LGT**

Importa referir que o incumprimento dos requisitos elencados supra fazem com que o despedimento promovido pelo empregador para certo trabalhador e/ou trabalhadores se considera ilícito e como tal afirma MENEZES LEITÃO<sup>28</sup> que a ilicitude do despedimento corresponde ao valor negativo que afecta o despedimento, quando o mesmo é decretado fora dos pressupostos estabelecidos na lei ou em desrespeito dos procedimentos nela estabelecidos, e que se concretiza no direito atribuído ao trabalhador de promover a suspensão e a impugnação judicial desse despedimento.

<sup>28</sup>LEITÃO, L. M. (2012). *Direito do Trabalho*. op. cit., p. 403.



Tudo visto, e declarado a ilicitude deste despedimento, caberá por uma compensação e/ou indemnização nos termos do estatuído no art.º 236.º da LGT, podendo também o trabalhador optar pela não reintegração.

## 2.6. Reflexão epistemológica do artigo 210.º da LGT

Após uma abordagem sobre a cessação do contrato de trabalho e posteriormente termos tecido considerações sobre o despedimento por inadaptação no ordenamento jurídico angolano com um olhar atento ao art. 210. da LGT, somos de entendimento que o nosso legislador apesar de se ter admitido acima de forma clara que esta forma de cessação do contrato de trabalho não vem consagrada na LGT de maneira expressa, mas com recurso a hermenêutica jurídica é possível depreender que ela foi consagrada de forma leve o que nos leva a concluir que a norma do artigo citado supra é por um lado inconstitucional e, por outro o nosso legislador foi bastante infeliz por fazer cessar o vínculo jurídico-laboral com fundamento na inadaptação e/ou despedimento, enquadrando este forma como causa justa, mas ainda por ter adoptado como causa objectiva. Ora, não vislumbramos justa causa e ainda causas objectivas em que se venha imputar ao trabalhador por a falta de adaptação ao posto de trabalho ser alheia a vontade daquele e por ser uma situação superveniente.

Entendemos que o artigo 210.º da LGT para além de ser inconstitucional conflitua com o princípio material fundante do Direito do Trabalho, aquele que precisamente está na sua génese, que integra segundo MARCOS FERNANDES<sup>29</sup> o seu património genético, e que ditou e continuará a ditar toda a sua evolução e que é o princípio da protecção do trabalhador, princípio este que carrega toda a história do Direito do Trabalho<sup>30</sup>.

<sup>29</sup>(FERNANDES M. T.)M. T. (2018). *Poder Disciplinar Laboral – Em Especial Do Desequilíbrio Na Relação Jurídico Privada - Dissertação De Mestrado Em Direito E Prática Jurídica - Especialidade De Direito De Empresa*. Lisboa, p.81.

<sup>30</sup>Não pretendemos com isto dizer que este último princípio deva ser absoluto e único, não podendo ser limitado ou condicionado por outros valores ou princípios constitucionais – ele deve ser limitado pelo supra referido *princípio dasalvaguarda dos interesses de gestão do empregador* e suas múltiplas desmultiplicações – porém, o que a História e a cultura nos dizem é que a génese do Direito do Trabalho se centra indubitavelmente na finalidade da *protecção do trabalhador* e nas imposições que em seu nome são impostas à autonomia privada.



Ainda que a ideia mais frequentemente a que se recorre, para justificar e explicar este poder singular do empregador<sup>31</sup> de fazer cessar o contrato de trabalho por causas objectivas que optamos por enquadrar como uma forma de despedimento por inadaptação, é a de que a integração do trabalhador numa organização (máxime, a empresa) implica a sujeição do trabalhador a regras de conduta que correspondam às exigências dessa mesma organização, daí que para manutenção da articulação funcional da unidade produtiva exige trabalhador a altura as exigências actuais.

No caso do ordenamento angolano, em que não existe um subsídio de desemprego, nem políticas activas de emprego, ainda mais com a crise pandémica provocada pelo COVID-19, temos visto o encerramento de várias empresas e consequentemente despedimentos individuais e colectivos por toda parte. Daí que continuar a defender que se possa fazer cessar os contratos de trabalhos com fundamentos em justa causa como se refere no artigo 210.º da LGT está se claramente a entrar em contradição com o preceituado na CRA no seu art. 76.º maxime o princípio da segurança e estabilidade do emprego.

Somos de entendimento que a utilização deste expediente de ainda que se queira chama-la de *ultima ratio*, permitindo antes que se procurem alternativas a aplicar no lugar desta medida tão drástica, que, como já se foi antecipando, não afecta apenas o trabalhador e o seu agregado no geral em si, mas toda uma sociedade, contribuindo para o aumento de convulsões sociais<sup>32</sup>.

Por esta razão, concordamos com ESTER MANKENDA<sup>33</sup> que se faça recurso às medidas alternativas é de cabal importância, principalmente nas situações em que o empregador reconhece que a situação de falta de adaptação do trabalhador ao posto de trabalho não é tão crítica ou, sendo, é susceptível de ser ultrapassada num curto horizonte temporal, sendo, por conseguinte, uma condição reversível. Bastante lembrar como se disse no outro lugar, isto é, que na al. c) do art 8. da LGT que deverá o empregador optar antes de accionar o despedimento com os fundamentos previstos no art.º 210.º Capacite os trabalhadores, e/ou os transfira para

<sup>31</sup>FERNANDES, M. T. (2018). *Poder Disciplinar Laboral*. op. cit., p. 86.

<sup>32</sup> MANKENDA, Ester Nzinga, op. cit., p.49.

<sup>33</sup> Ibidem.



um posto de trabalho que melhor se enquadre as aptidões do respectivo trabalhador e não optar pela cessação do contrato de trabalho, funcionando como uma espécie de modificação primitiva da sua função, com o intuito de salvaguardar o seu emprego.

Salienta, e bem, FURTADO MARTINS *apud* JOSÉ RESENDE<sup>34</sup>, a estabilidade do emprego é especialmente importante do ponto de vista do trabalhador. Na perspectiva deste, a cessação do contrato de trabalho representa a perda de um emprego, isto é, a perda de uma garantia de vida e de subsistência, o que implica ou pode implicar uma alteração radical no modo de vida da maioria das pessoas, podendo ter consequências muito negativas, sobretudo em épocas de desemprego.

---

<sup>34</sup> (RESENDE) J. F. (2003). *O Despedimento Por «Inadaptação» À Luz Do Actual Código De Trabalho - Dissertação apresentada no âmbito do 2º Ciclo de Estudos em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*. Coimbra, p.19.



## Considerações finais

Do que fica dito sobre o despedimento por inadaptção no ordenamento jurídico angolano: reflexão epistemológica do art.º 210.º da LGT chegamos às seguintes considerações finais:

A Lei Geral do Trabalho não prevê esta modalidade de despedimento não de forma expressa como faz o legislador português no art.º 373.º do CTP, quando estatui que "despedimento por inadaptção a cessação de contrato de trabalho promovido pelo empregador e fundamentada em inadaptção superveniente do trabalhador ao posto de trabalho".

O facto de o legislador ter previsto no art.º 210.º da LGT a cessação do contrato de trabalho por razões tecnológicas e de reestruturação interna, parece-nos claramente uma forma leve de tratar a inadaptção no sol pátrio.

Que esta forma de extinção do vínculo laboral tem como causas a introdução de modificações e alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos; redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

Que a norma do artº 210.º da LGT é por um lado inconstitucional e por outra o nosso legislador foi bastante infeliz por fazer cessar o vínculo jurídico-laboral com fundamento na inadaptção e/ou despedimento, enquadrando-a como causa justa e objectiva de cessação do contrato de trabalho,

Que o artº 210.º da LGT para além de ser inconstitucional conflitua com o princípio material fundante do Direito do Trabalho maxime princípio da estabilidade e segurança do emprego previsto no art 76.º da CRA.

Cabinda (Angola), Abril 2022

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**ALBUQUERQUE, I.** (2016). *O Despedimento Individual com Justa Causa Objectiva - Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de mestre*. Lisboa.

**CAPEÇA, N. M.** (2015). *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho* (1 ed.). Luanda.

**CARRACO, D. N.** (2013). *Despedimento por Inadaptação - Dissertação de Mestrado*. Leiria.

**FERNANDES, A. d.** (1992). *DIREITO DO TRABALHO - INTRODUÇÃO. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO*. (8 ed.). Coimbra: Almedina.

**FERNANDES, M. T.** (2018). *PODER DISCIPLINAR LABORAL – Em Especial Do Desequilíbrio Na Relação Jurídico Privada - DISSERTAÇÃO DE Mestrado EM DIREITO E PRÁTICA JURÍDICA - Especialidade De Direito De Empresa*. Lisboa.

**LEITÃO, L. M.** (2012). *Direito do Trabalho* (3 ed.). Coimbra: Almedina.

**LOPES, B. M.** (2019). *Contrato de trabalho a termo - Da conversão e outras questões - Dissertação de Mestrado*. Porto.

**MANKENDA, E. Z.** (2020). *Medidas Alternativas ao Despedimento Colectivo no Ordenamento Jurídico Angolano - Dissertação de Mestrado em Direito e Prática Jurídica, Área de Especialização: Direito das Empresas*. Lisboa.

**MARTINEZ, P. R.** (2006). *Direito do Trabalho* (3 ed.). Coimbra: Almedina.

**PINTO, C. A.** (2005). *Teoria Geral do Direito Civil (por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto)* (4 ed.). Coimbra: Coimbra Editora.

**RESENDE, J. F.** (2003). *O Despedimento Por «Inadaptação» À Luz Do Actual Código De Trabalho - Dissertação apresentada no âmbito do 2º Ciclo de Estudos em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*. Coimbra.

**SILVA, C. A.** (2014). *Teoria Geral do Direito Civil, Coleção da Faculdade de Direito da UAN*. Luanda: Coleção Faculdade de Direito da UAN.

**SOUSA, M. d.** (2019). *O Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho - Dissertação de Mestrado*. Porto.

**TELLES, I. G.** (2010). *Manual dos Contratos em Geral* (4 ed.). Coimbra: Coimbra Editora.

**VARELA, J. d.** (2000). *Das Obrigações em Geral* (2 ed.). Coimbra: Almedina.

## LEGISLAÇÃO CONSULTADA

Constituição da República de Angola.

Código Civil angolano.

Lei Geral do Trabalho, Lei n. 7/15 de 15 de Junho.

Código de Trabalho de Portugal.