



**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO, SOCIAIS E
HUMANAS**

TRABALHO DE FIM DE CURSO

**AS GARANTIAS DO DIREITO AO REPOUSO DO TRABALHADOR:
UMA ANÁLISE CRÍTICA À LUZ DA LEI N.º 7/15, DE 15 DE JUNHO –
LEI GERAL DO TRABALHO.**

ESTUDANTE: ISAAC JOAQUIM JOLOMBA KAMONGA NDUMBU

LICENCIATURA: DIREITO

OPÇÃO: JURÍDICO-ECONÓMICO

ORIENTADOR: TOBIAS CUNHA, MSC

BENGUELA, 2022

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO, SOCIAIS E
HUMANAS**

TRABALHO DE FIM DE CURSO

Para a obtenção do grau de Licenciatura em Direito

Opção: Jurídico-Económico.

**AS GARANTIAS DO DIREITO AO REPOUSO DO TRABALHADOR:
UMA ANÁLISE CRÍTICA À LUZ DA LEI N.º 7/15, DE 15 DE JUNHO –
LEI GERAL DO TRABALHO.**

ISAAC JOAQUIM JOLOMBA KAMONGA NDUMBU

**Monografia elaborada no Instituto Superior Politécnico Jean Piaget de
Benguela, entre Julho de 2022 e Setembro de 2022.**

EPIGRAFE

“A vida acontece no instante do agora”

Desconhecido

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Joaquim Ndumbu e Valentina Paulino. E àqueles que torceram para chegarmos até aqui.

AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar agradeço a Deus, pela saúde e protecção.

Aos meus pais e irmãos que muito têm feito por mim para eles a gratidão é imensurável. Ao meu tutor Dr. Tobias Cunha, que orientou-me sem medir esforços. Aos meus colegas, nomeadamente, Daniel Lobito, Pedro Kateve Prego, Ruth Coutinho, Antónia Vicente, Victorino Tchissende, Ndenga Mendes, Bruno Barroso, Emílio de Sousa, que muito contribuíram para chegar até onde estamos volvidos 5 anos de formação a coisa não seria a mesma se não tivesse eles aí para trocarmos ideias em volta do Direito.

Aos meus amigos que sempre deram uma força para continuar.

Índice

INTRODUÇÃO.....	10
Objectivos.....	11
Justificação	11
Problema de investigação	11
Metodologia	12
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	51
BIBLIOGRAFIA	52

GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS

LGT — Lei Geral do Trabalho

GPS — Sistema de Posicionamento Global

séc. — Século

OIT — Organização Internacional do Trabalho

CRA — Constituição da República de Angola

in itinere — deslocamento

op. cit — opus citatum (na obra citada)

ONU — Organização das Nações Unidas

DUDH — Declaração Universal dos Direitos Humanos

PIDESC — Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

SMM — Salário Médio Mensal

p — página

Ss — Seguintes

i.e — Ibidem (da mesma obra)

id. — Idem (o mesmo autor)

Vol. — Volume

et al — et alii (e outros)

n.º (s) — números

al (s). — alínea (s)

ap. — apud (citado por)

art (s). — artigo (s)

RESUMO

O trabalho humano na sua concepção actual distancia-se da sua origem etimológica

Actualmente busca-se a sua emancipação e dignificação. Objectivando a consecução do projecto jurídico-constitucional, o direito ao descanso também se torna um direito fundamental do trabalhador, como elemento de defesa do seu direito existencial e de protecção à salubridade do meio ambiente do trabalho, a fim de que se preserve a própria liberdade do trabalho e se alcance a desalienação. Ao dizermos que a concepção actual distancia-se da sua origem etimológica, estamos dizer que hoje o Direito do Trabalho conheceu novos rumos e absolveu novas situações antes nunca pensadas, como é o caso do reconhecimento do direito ao descanso ao trabalhador, uma vez que anteriormente este era visto como um ser que quase não lhe cabia a atribuição de direitos. É em torno desta temática que nos desdobraremos ao longo deste trabalho.

Palavras-chave: tempo de trabalho, duração do trabalho, direito ao repouso, dano existencial.

ABSTRACT

Human work in its current dimension distances itself from its etymological origin.

Currently, its dimension and dignification are being sought. Aiming at the achievement of the legal-constitutional project, the right to rest also becomes a fundamental right of the worker as an element of defense of his existential right and of protection to the healthiness of the work environment, in order to preserve the worker's own freedom. Work and achieve disalienation. When we say that the current conception distances itself from its etymological origin, we are saying that today labor law has known new directions and absolved new situation never thought of before, as is the case of the recognition of the right to rest for workers, since previously this was seen as a being in which it was almost not up to the attribution of rights. It is around this theme that we will unfold throughout this work.

Keywords: working time, right to rest, existential damage.

INTRODUÇÃO

As relações entre os Estados e as empresas têm se desenvolvido no sentido de se ter mais pessoas a serem empregadas por outras que tenha disponibilidade financeira que fruto do capitalismo tenham pensado na abertura de empresas e com isso, a grande necessidade de ter recursos humanos necessários para levar avante os interesses da empresa.

Nestes termos, tornou-se necessário o estabelecimento do vínculo laboral entre o empregador e o trabalhador. Necessário também é que se observem vários requisitos, pressupostos e trâmites legais destinados a regular as relações jurídico-laborais. É assim que entra o Direito do Trabalho como ciência, que visa estudar as relações estabelecidas dentro desta dinâmica laboral com o intento de compreender a essência e os novos contornos dessa relação.

No leque de direitos e deveres impostos pela legislação laboral vigente tais são de observância obrigatória para as partes e olhando agora precisamente no direito ao repouso, a sua observância impõe-se não só ao empregador como também ao próprio trabalhador. O direito ao repouso é um direito fundamental do trabalhador com vista a reposição das suas energias para que mesmo possa sujeitar-se às mesmas actividades novamente. Para prevenir-se da fadiga decorrente do labor, o homem deve descansar; e este seu direito natural ao descanso deve ser respeitado. O repouso previne a fadiga em suas dimensões física e mental, além de contribuir para inseri-lo no convívio social. Constitui para o trabalhador um direito de protecção à vida, à saúde e elemento essencial de inserção social; é elemento essencial de seu legítimo direito de viver livremente, de acordo com seu projecto de vida. O descanso, nesse sentido, visa proteger o ser humano em sua plenitude para seu pleno desenvolvimento como ser social.

É nesta grelha analítica que se insere o tema a que nos propusemos, tem que ver com o direito ao repouso assistido ao trabalhador, mas aqui com grande nuance análise crítica nos termos da Lei Geral do Trabalho em vigor (LGT), analisaremos os prós e os contras relativamente ao trabalho realizado em período de repouso.

Do ponto de vista legal, teremos como escopo a Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, e quando possível, outros diplomas que não contrariem o disposto nessa lei.

Objectivos

Elencamos como objectivo geral do presente trabalho de fim do curso: (i) estudar o conteúdo e alcance do direito ao repouso por parte do trabalhador, bem como os seus limites e consequentes violações, nos termos da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho; E como objectivos específicos apontamos: (ii) fazer uma análise histórica e dogmática sobre o direito ao repouso enquanto direito do trabalhador; (iii) estabelecer a natureza jurídica do direito ao repouso, seu enquadramento legal, bem como as consequências de sua violação; (iv) assinalar os limites legalmente admissíveis pelo qual o trabalhador pode vincular-se a uma empresa no período de repouso sem colocar em causa os fins da empresa que concedeu o repouso.

Justificação

O tema a que nos propusemos tratar do direito ao repouso do trabalhador. Hoje com o agudizar da vida, isso olhando para o elevado preço da cesta básica, o que faz com o salário nunca ou quase nunca chega para atender as necessidades pessoais ou até mesmo do lar. Daí é que, surge a intenção de estar vinculado em mais de um trabalho para tentar equilibrar as receitas face as despesas. E nisso não fica de fora as circunstâncias em que determinado trabalho possa colocar em causa o trabalho prejudicando assim o empregador afectado.

Assim é que escolhemos este tema para apontar os traços doutrinários que nos possam orientar para um bom porto.

Problema de investigação

Já ficou esclarecida, na justificação, as razões que levaram a escolha do tema. Assim, dos vários problemas que podem ser levantados podemos apresentar o seguinte: Pode o trabalhador em período de repouso exercer outras actividades que o impossibilitem de atingir a real finalidade do direito ao repouso?

Metodologia

Para o desenvolvimento mais eficaz de um determinado trabalho científico, é necessária a utilização de determinados métodos, que nos servirão de base para proceder de maneira mais precisa, as questões objecto de investigação. Encontrando desta forma o caminho ideal para a solucionar-las. Para a elaboração do presente trabalho baseamo-nos nos seguintes métodos: (i) *método comparativo*, que nos servirá para comparar as diferentes realidades que existem em outros ordenamentos jurídicos, em face do nosso ordenamento; (ii) *método bibliográfico*, que permitirá tirar informações dos livros editados, revistas e artigos para melhor informação e realização do trabalho; (iii) *método histórico*, que nos permitirá recuar no tempo e compreender o grau de aceitação na concessão deste direito, ao mesmo tempo que nos permitirá fazer uma comparação das sociedades antigas e actuais.

Estrutura

O presente trabalho está dividido em dois capítulos. No primeiro capítulo procuramos fazer um enquadramento geral abordando o direito ao repouso, desde a noção à sua modalidade. No segundo capítulo tratamos com mais precisão de cada modalidade do direito ao repouso, bem como a sua violação e consequências.

**CAPÍTULO I: A DOGMÁTICA JURÍDICA GERAL DO
DIREITO AO REPOUSO**

1.1 Noção de direito ao repouso

A medida da prestação de trabalho faz-se a partir da sua dimensão temporal. É necessária a determinação quantitativa da actividade da prestação de trabalho, mais porque essa prestação de trabalho não pode invadir totalmente a vida pessoal do trabalhador, e deve permitir assegurar a integridade psíquica e física do mesmo.

No sentido de trazer a noção de direito ao repouso, surgem várias tentativas de definição, entretanto nos apegamos na que mais se encaixa e define como sendo o período em que o trabalhador não está no centro de trabalho e indisponível para exercer a sua actividade profissional, mas vinculado à empresa.

O tempo de descanso/ repouso é definido ainda negativamente pelo legislador, entendendo-se como todo aquele tempo que não é considerado tempo de trabalho.

O conceito de tempo de descanso possui uma dupla finalidade: permitir um tempo de não trabalho (dimensão negativa) e possibilitar um período de lazer e descontração (dimensão positiva)¹.

Assim, torna-se absolutamente necessária a limitação da parte do trabalho na vida de cada trabalhador, em especial do teletrabalhador que presta a sua actividade no domicílio pelas razões já apontadas acerca da conciliação da vida profissional com a vida pessoal.

É um direito fundamental salvaguardo pelo legislador a favor do trabalhador, proporcionando um momento de reactivar as energias e de lazer, permitindo ao trabalhador condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural, já que com a realização da actividade profissional o trabalhador consente afastar-se de outras actividades para atender esta que resulta da celebração do contrato de trabalho. Do lado do empregador, também tem pontos positivos em conceder descanso ao trabalhador, embora isto resulte da estipulação legal, a favor do empregador jogam os benefícios de aumento da produtividade, pois que, reactivada que estão as energias do trabalhador este tende a voltar com mais energias que certamente ajudaram na produtividade da empresa.

¹ Matilde Figueiredo OLIVERIA, “Do direito à desconexão no contrato de trabalho”, in: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37336>, extraído aos 07 de Agosto de 2022.

Estes períodos de tempo são aqueles em que o trabalhador pode dizer-se dono e senhor do seu tempo, dispondo livremente dele, dedicando-se aos seus interesses pessoais e familiares, em total liberdade, podendo descansar e restabelecer as suas energias.

Podemos assim afirmar que o direito ao descanso está intrinsecamente ligado ao direito ao repouso e ao lazer.

Se por um lado se pretende a recuperação das energias físicas e psíquicas do Trabalhador, por outro também se quer conferir períodos de auto-disponibilidade a este. Não nos podemos esquecer que no Contrato de Trabalho o trabalhador dispõe/limita a sua liberdade pessoal. As expressões legais e convencionais que, no plano apontado, assume o «direito ao repouso e aos lazeres» não podem ser lidas, segundo cremos, simplesmente à luz das exigências de restauração de energias consumidas pela execução do trabalho. Esta não tem apenas, na vida do trabalhador, a consequência do gasto de energias físicas e psíquicas; como já se observou, a prestação de trabalho subordinado implica ainda uma limitação de liberdade, visto que envolve a renúncia à disponibilidade de si próprio; isto é, pela via da subordinação no exercício da actividade laboral desemboca-se na dependência pessoal. É importante referir que nem todas situações de interrupção do trabalho por imperativo legal ou convencional se enquadram rigorosamente no círculo de manifestações do direito ao repouso. Os feriados, nomeadamente, encontram fundamento em considerações de ordem bastante diversa, embora variando de situação para situação, os feriados visam saudar uma data em que determinada ocasião é comemorada por uma nação, comunidade, religião, grupo étnico ou uma classe de trabalhadores, podendo ser a nível internacional, nacional, provincial ou até mesmo municipal.

O direito ao repouso está associado ao tempo de trabalho. A prestação de trabalho quanto ao tempo da sua realização considera-se de natureza duradoura. As obrigações dessa natureza pedem ainda ser: prestações de execução continuada, são aquelas cujo seu cumprimento se prolonga ininterruptamente no tempo; outras, as prestações reiteradas, periódicas ou com trato sucessivo, são as que se renovam, em prestações singulares sucessivas, por via de regra ao fim de períodos consecutivos². E neste caso a determinação do seu conteúdo e extensão é efectuado em função do tempo. Por outro lado, o estabelecimento de limites à duração do trabalho constitui uma salvaguarda necessária da personalidade e

² João de Matos Antunes VARELA, *Das Obrigações em Geral*, Vol., I, 10ª Ed., Almedina, Coimbra, 2009, p. 92.

dignidade do trabalhador, dado que a ausência desses limites transformaria a prestação de trabalho numa situação de escravatura ou servidão. Mas, períodos de duração de trabalho demasiado extensos, para além de não permitirem ao trabalhador uma vida condigna, representam um risco enorme para a sinistralidade laboral, atendendo ao cansaço que inexoravelmente atinge os trabalhadores. Não admira, por isso, que as primeiras intervenções legislativas na área laboral tenham sido no sentido de estabelecer limites à duração do trabalho, especialmente no caso do trabalho de mulheres e menores.

Quanto ao tempo de trabalho não nos restarão grandes dúvidas que será considerado todo aquele período em que o trabalhador se encontra a exercer efectivamente a sua actividade.

Contudo, o conceito de tempo de trabalho só estará verdadeiramente completo se nele integrarmos a disponibilidade do trabalhador para prestar a sua actividade (além daquele exercício efectivo da actividade). Esta disponibilidade do trabalhador para realizar a sua actividade é expressa pelo legislador ao designar período normal de trabalho, o período durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador para execução das tarefas profissionais a que se obrigou com o estabelecimento da relação jurídico-laboral, e que tem como contrapartida o salário base, art.º 3º nº 23 da LGT.

Ainda quanto ao tempo de trabalho importa fazer a diferença de 3 situações:

A primeira situação é aquela em que o trabalhador se encontra fisicamente presente no local de trabalho pronto para prestar a sua actividade e a exerce efectivamente, por solicitação do empregador, configura a situação de tempo de permanência activo; a segunda circunstância é aquela em que o trabalhador permanece fisicamente no seu local de trabalho e se encontra disponível para exercer a sua actividade, não a exercendo efectivamente tempo de permanência inactivo; e a terceira ainda, em relação à situação em que o trabalhador, encontrando-se fora do seu local de trabalho, mantém-se, no entanto, obrigatoriamente acessível e disponível para eventuais intervenções, configurando a situação de trabalhador em regime de disponibilidade, previsto nos termos do art.º 103º da LGT³.

O tempo de trabalho conta-se desde que, no seu início e termo, o trabalhador se encontre no seu posto de trabalho. Em consequência, consideram-se compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais nos períodos de trabalho diário, quer sejam inerentes à

³ Matilde Figueiredo OLIVERIA, “Do direito à desconexão no contrato de trabalho”, in: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37336>, extraído aos 07 de Agosto de 2022.

satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer por motivos técnicos ligados à empresa ou resultantes do consentimento do empregador. Por sua vez, é considerado como período de descanso todo aquele que não seja período de trabalho. Assim, para que o trabalho seja mais produtivo, e em ordem a assegurar a própria saúde do trabalhador, ele tem que ser intercalado com períodos de repouso.

1.2 O direito ao repouso: perspectiva história

Modernamente, quando se fala em direito ao descanso parece que o termo não encontra dificuldade de entendimento e aceitação, e a todos parece ser um legítimo direito do trabalhador: entretanto não foi sempre assim, em especial em épocas em que nem mesmo o trabalho era tido como algo inerente à dignidade humana. Quando o próprio trabalho não encontrava amparo na protecção da dignidade humana, perdia relevo a discussão sobre o descanso decorrente dessa actividade. Diante disso, a discussão do direito ao trabalho clama pela discussão do direito ao descanso. Não há como falar em trabalho digno sem incluir nessa esfera o necessário tempo para o trabalhador repor suas energias físicas e mentais.

Na verdade, a história revela uma longa evolução para se alcançar o sistema de protecção das condições de trabalho, inclusive quanto à jornada de labor.

O primeiro preceito civil que reconhece o descanso dominical provém, segundo os historiadores, do Imperador Constantino, no ano 791 de 321, ao proibir, nos domingos, toda e qualquer espécie de trabalho, excepto as actividades agrícolas. Seguiram-se os decretos de Arcádio e Honório, imperadores do Oriente e Ocidente, e o de Teodósio II, o primeiro datado de 27 de Agosto de 399⁴.

No início da Revolução Industrial, os trabalhadores eram expostos a jornadas de trabalho extenuantes, com precárias condições no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde, a segurança e a própria vida dos trabalhadores. Nem sempre, na história da humanidade, os homens puderam contar com um tempo livre. Na Antiguidade, somente uma elite socioeconómica o desfrutava⁵.

No início do séc. XIX, na maioria dos países da Europa, a jornada de trabalho era por volta de 12 a 16 horas por dia, com grande utilização de mão-de-obra das mulheres e crianças. Não foi por acaso que uma das primeiras e principais reivindicações da história do movimento operário teve precisamente a ver com a duração do trabalho, podendo dizer-se que a sua regulação tem acompanhado a evolução do Direito do Trabalho desde a sua origem até aos dias de hoje.

Em protesto às péssimas condições de trabalho, observam-se diversas reivindicações dos trabalhadores, dando início à união de esforços para se alcançar objectivos

⁴ Amauri Mascaro NASCIMENTO, *Curso de Direito de Trabalho*, 26^a ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2011, p. 790.

⁵ *Ibidem* p. 771.

comuns, inclusive no sentido de diminuição da jornada de trabalho e melhoria do valor dos salários. Na Idade Média, poucas foram as modificações, apesar do maior respeito pelo homem. Novas convicções desenvolviam-se no pensamento humano.

A referida pressão exercida pelos trabalhadores, formando grupos profissionais que deram origem ao movimento sindical, reflectiu em leis estabelecidas pelo Estado, como forma de atender às manifestações, mas também com o fim de manter sob certo controle a massa trabalhadora, de modo a não se instaurar um quadro revolucionário.

Aliás, não deixa de ser significativo que a Convenção nº 1 da OIT, de 1919, verse precisamente sobre a limitação da duração do tempo de trabalho. Esta exigência constituía uma das principais reivindicações do movimento operário do séc. XX, na medida em que era comum nos países industrializados períodos de trabalho diário entre 14 a 16 horas. O tempo de trabalho continua sendo uma das principais preocupações daquele organismo internacional, relativamente ao qual tem adoptado normas que regulam aspectos como o período de descanso semanal, férias anuais pagas, protecção dos trabalhadores nocturnos e igualdade de tratamento para os trabalhadores em tempo parcial⁶.

Desse modo, na Inglaterra, no ano de 1847, a jornada de trabalho foi limitada a 10 horas por dia, enquanto na França, no ano seguinte, houve fixação em 10 horas; e 11 horas em Paris. França, em 1814; a Suíça, em 1890, e a Alemanha, em 1891, generalizando-se a partir daí, sendo que, em 1919, a Conferência da Paz, pelo Tratado de Versalhes, recomendou o descanso hebdomadário, de vinte e quatro horas, no mínimo, aos estados membros⁷.

Brasil conheceu, na idade moderna, o movimento trabalhista modificou substancialmente a atitude dos homens diante do problema, com a acção vigorosa pela limitação das horas diárias de trabalho e com um início, posterior, incipiente, de participação dos operários em pequenas actividades culturais e desportivas, nos países de maior desenvolvimento, e com as invenções do rádio, cinema, televisão etc. Aos poucos a necessidade de dosagem entre tempo de trabalho e tempo livre passa a constituir uma exigência legal, de tal modo que hoje ninguém mais duvida da imperatividade desse equilíbrio, meio de eficaz e salutar evolução dos povos⁸.

⁶ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, Porto, 2015, p. 279.

⁷ Jair Aparecido CARDOSO “ *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de protecção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*” in: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

⁸ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, op. cit.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) abordou expressamente o assunto em 1921, em Genebra, aprovando a Convenção n.º 14, sobre repouso semanal nas indústrias, recomendando-o também para os comerciantes. Posteriormente, em 1930, aprovou-se a Convenção n.º 30, para regular o trabalho nos comércios e nos escritórios. Em seguida, foram aprovadas a Convenção n.º 106º e a Recomendação n.º 103º, também tratando do repouso hebdomadário⁹.

Nessa trilha, diversos países passaram a consagrar o descanso semanal em suas normas internas, tendo-o como necessidade humana, a despeito da cultura religiosa. A Igreja Católica também apresentou preocupação quanto ao tema, tanto que a *Encíclica Rerum Novarum*, de 1891, estabelecia o mandamento de que as horas de trabalho no dia não deveriam exceder as forças do trabalhador, devendo-se fixar, igualmente, o devido repouso.

Por seu turno com a Revolução Industrial, o direito ao repouso começou a conhecer outros rumos, diferentes daqueles que eram conhecidos pela igreja, que é para motivos de cultos. Passou-se a entender que o direito ao repouso devia ser concedido ao trabalho por razões: biológica, social e económica. O biológico, com o objectivo de eliminar a fadiga física; o social, para propiciar melhor convívio familiar, além de outras actividades recreativas; e o económico, para equilibrar o desemprego e aumentar a produção. A evolução social fez com que o apelo religioso cedesse espaço, no campo normativo, para erigir um novo fundamento para justificação do repouso semanal, notadamente após a Revolução Industrial. Em síntese, assim como a concepção de trabalho evoluiu, para atingir status de direito fundamental, o direito ao repouso também evoluiu para além do seu valor teológico, como direito do homem do trabalho, para repor suas energias, melhor conviver com sua família e contribuir para produção social. Inquestionável, portanto, o direito ao repouso como direito natural do ser humano. Eis aí a sua finalidade e fundamento.

⁹ Jair Aparecido CARDOSO “ *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de protecção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*” in: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

1.3 Natureza jurídica do direito ao repouso: a protecção da vida, da saúde e da dignidade humana do trabalhador.

O trabalho, em uma visão antropológica, pertence à condição originária do homem. Por outro lado, desprendendo-se de sua origem etimológica e em sua acção libertadora, mostra-se como ferramenta eficaz contra a pobreza e torna o homem digno de seu resultado, e, por isso, deve ser sempre honrado. O homem é o criador, realizador e destinatário último de seu resultado; por isso, o trabalho é o fio condutor de toda questão social. Eis aí também, e por essa mesma razão, o seu valor ético. Seu valor consolida-se, não no produto feito, mas no fato de quem o faz: a pessoa humana. É nessa perspectiva que deve ser analisado o trabalho.

É um direito fundamental do homem, pois por meio dele o homem mantém a si e à sua família, adquire produtos, propriedade e contribui para o bem comum. Todos os direitos fundamentais com assento constitucional são onerosos para o Estado¹⁰.

Àquela bifurcação de direitos fundamentais (os direitos, liberdades e garantias e os direitos e deveres económicos, sociais e culturais) encontra-se historicamente associada a distinção de direitos de liberdade, sendo que estes carecem de uma atitude de omissão por parte do Estado (direitos negativos); e, inversamente, os direitos sociais exigirão uma acção do Estado, uma verdadeira intervenção deste (direitos positivos)¹¹.

A Constituição da República de Angola consagra no art.º 76º, nº 4 caso angolano, com a garantia de segurança do emprego. A doutrina que tenta classificar os direitos dos trabalhadores que se encontram constitucionalmente consagrados, conduzindo-os ora a direitos, liberdades e garantias, ora a direitos económicos, sociais e culturais, é vasta. Mas independentemente da categoria a que as várias doutrinas enquadram, dessa discussão podemos retirar uma conclusão, o direito ao repouso constitui num direito fundamental, ou seja, é um ponto assente entre as várias doutrinas, logicamente com ideias distintas, de que o direito ao repouso constitui num direito fundamental consagrado constitucionalmente.

¹⁰ Figueiredo OLIVERIA, “Do direito à desconexão no contrato de trabalho”, in: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37336>, extraído aos 07 de Agosto de 2022.

¹¹ Ibidem, p. 70.

A CRA enquadra este direito no Capítulo III, Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais, compreendendo os arts.º 76º a 88º ¹².

No geral, direito económicos, sociais e culturais e respectiva protecção andam estritamente associados a um conjunto de condições - económicas, sociais e culturais, que a moderna doutrina dos direitos fundamentais designa por pressuposto de direitos fundamentais. Consideram-se pressupostos de direitos fundamentais a multiplicidade de factores - capacidade económica do Estado, clima espiritual da sociedade, estilo de vida, distribuição de bens, nível de ensino, de envolvimento económico, criatividade cultural, convenções sociais, ético filosófica ou religiosa - que condicionam, de forma positiva e negativa, a existência e protecção dos direitos económicos, sociais e culturais. Estes pressupostos são pressupostos de todos os direitos fundamentais¹³.

É de grande relevância a consagração constitucional destes direitos, pois quanto a isso, a CRA serve de fonte específica de Direito do Trabalho, ao configurar direitos fundamentais privativos da condição de trabalhador e susceptíveis de pautarem a acção do legislador ordinário na regulação das relações individuais e colectivas de trabalho, ou seja, na abordagem dos tópicos essenciais da regulamentação do trabalho.

Além dessa consagração, temos a consagração por leis ordinárias, ou seja, aquelas que estão abaixo da Constituição, o que demonstra um reforço ou se quisermos, um duplo alcance na tipificação desses direitos. Isso é particularmente relevante no que respeita a práticas de direcção e controlo em que os poderes do empregador podem desafiar abertamente a privacidade e a própria dignidade pessoal do trabalhador: vejam-se as regras sobre protecção de dados pessoais, sobre testes e exames médicos, sobre meios de vigilância a distância e sobre o uso de meios de comunicação da empresa. Por outro lado, permite definir-lhes condições ou limitações derivadas do enquadramento organizacional em que vão operar.

Por um lado, ela supões um direito subjectivo público tendo por objecto a criação, por parte do Estado, de condições favoráveis à recuperação de energias pelos trabalhadores de um modo geral, por outro lado, o direito ao descanso desdobra-se num feixe de situações jurídicas subjectivas enquadrada nos efeitos do contrato individual de trabalho, perante as

¹² REPÚBLICA DE ANGOLA, *Constituição*, Imprensa Nacional - E.P., Luanda, 2021.

¹³ José Joaquim Gomes CANOTILHO, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 1997, p.473.

quais o Estado assume, ainda, o papel de garante dos interesses gerais subjacentes a tal garantia constitucional prevista nos termos do art.º 21º criar progressivamente as condições necessárias para tornar efectivos os direitos económicos, sociais e culturais dos cidadãos.

O direito ao repouso encontra-se, como vimos logo de início, consagrados nos art.º 76º n.º 2, da CRA e art.º 59º, n.º 1, al. d), que garante aos trabalhadores o direito a descanso e a férias. Em harmonia com estes preceitos constitucionais, a lei consagra assim períodos de descanso diário, semanal, férias e feriados. Já relativamente às faltas, elas não se confundem necessariamente com períodos de repouso, mas podem ter com ele alguma conexão, designadamente no caso de serem justificadas por doença¹⁴. Olhando para o direito ao trabalho, E, no que diz respeito ao direito ao trabalho, o n.º 3 do art.º 76º da CRA dispõe que para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover a implementação de políticas de emprego (al. a), bem como promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação (al. b) e a formação académica e o desenvolvimento científico e tecnológico, bem como a valorização profissional dos trabalhadores (al. c).

¹⁴ Josefe Chongambungue BAPTISTA, “A Protecção dos Direitos Fundamentais do Trabalhador nas Constituições Português e Angolana” in: <https://repositorio.ua.pt/bitstream/11144/4131/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final%20Sr.%20Baptista.pdf>, extraído aos 07 de Agosto de 2022.

1.4 Modalidades do direito ao repouso

O estudo da duração do trabalho, compreendida como o tempo em que o empregado se coloca em disponibilidade perante o empregador, em decorrência do contrato (ou, sob outra perspectiva, o tempo em que o empregador pode dispor da força de trabalho do empregado, em um período delimitado), remete, necessariamente, ao exame dos períodos de descanso. Efectivamente, a duração diária (jornada) surge, de maneira geral, entrecortada por períodos de descansos mais ou menos curtos em seu interior (intervalos intrajornadas), separando-se das jornadas fronteiriças por distintos e mais extensos períodos de descanso (intervalos interjornadas). Os períodos de descanso comparecem, mais uma vez, na intersecção dos módulos semanais de labor, através do que se denomina repouso semanal ou, eventualmente, através de certos dias excepcionalmente eleitos para descanso pela lei (os feriados), marcam sua presença até no contexto anual da duração do trabalho, mediante a figura das férias anuais remuneradas¹⁵.

A limitação do tempo de trabalho é definida em função do factor dia, semana, mês e ano, daí a disciplina legal sobre jornada diária de trabalho e os máximos permitidos pelas leis ou pelas convenções colectivas de trabalho¹⁶.

O facto de o contrato de trabalho ser de execução sucessiva significa que, dia após dia semana após semana, o trabalhador está obrigado a pôr à disposição da entidade patronal a sua capacidade de trabalho e, com ela, uma parte relevante da sua liberdade. Porém, o trabalhador não está às ordens da entidade patronal durante todas as horas do dia, nem durante todos os dias da semana, nem durante toda a semana do ano; com efeito, a sua disponibilidade para o trabalho está limitada em regra pelo período normal de trabalho, isto é, pelo número de horas, medidas por dia e por semana, que o trabalhador se compromete a permanecer ao serviço do empregador, muito embora isso não impeça a existência de situações em que seja permitido ao empregador alongar o tempo, diário e semanal, de trabalho¹⁷.

¹⁵ Maurício Godinho DELGADO, *Curso de Direito de Trabalho*, 16ª ed., Editora LTDA, São Paulo, 2017, p., 884.

¹⁶ Amauri Mascaro NASCIMENTO, *Curso de Direito de Trabalho*, 26ª ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2011, p. 767.

¹⁷ Francisco Liberal FERNANDES e REDINHA Maria Regina, *Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, Porto, 2015, p.281.

Importa antes de mais olhar para distinção de três figuras: jornada de trabalho, duração do trabalho e o horário de trabalho. A expressão jornada de trabalho possui um sentido restrito se comparado com a duração de trabalho e a expressão horário de trabalho possui um sentido bem mais restrito que as duas figuras já enunciadas. A Duração do trabalho possui um sentido amplo, compreendendo, em geral, todo o período correspondente ao contrato, inclusive os períodos relativos ao repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas, sem fazer distinção quanto ao tempo em que o empregado esteja efectivamente à disposição do empregador abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efectivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão, de sobreaviso ou de deslocamento (horas *in itinere*).

Por seu turno Jornada de trabalho é expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado¹⁸.

Já a expressão horária de trabalho traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laboral¹⁹. A LGT no seu art.º 95 n.º 1 estabelece o limite máximo da duração do trabalho normal:

- a) Quarenta e quatro (44) horas semanais;
- b) Oito (8) horas diárias;

Podendo este período normal de trabalho semanal ser alargado até cinquenta e quatro (54) horas, nos casos em que o empregador adopte os regimes de horários por turno ou de horário modulado ou variável, em que esteja em execução um horário de recuperação ou em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença. Por seu turno o período normal de trabalho diário também pode ser alargado:

- a) Até nove (9) horas diárias nos casos em que o trabalhador seja intermitente ou de simples presença, em que o empregador concentre o período normal de trabalho semanal em cinco (5) dias consecutivos;

¹⁸ Maurício Godinho DELGADO, *Curso de Direito de Trabalho*, 16ª ed., Editora LTDA, São Paulo, 2017, p. 978..

¹⁹ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *op. cit.*

- b) Até dez (10) horas diárias nos casos em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença, em que o empregador adote os regimes de horários modulados ou variáveis, ou que esteja em execução um horário de recuperação.

Do acima exposto, resulta a ideia de que a determinação da duração de trabalho, apesar da lei determinar que não exceder do exposto nos termos do art.º 95 n.º1, não é absoluto pois o legislador aponta, como vimos, para as situações em que a duração do horário de trabalho podem ser alteradas.

O tempo de descanso ou de repouso compreende diferentes conteúdos como é o caso do descanso diário, semanal (obrigatório e complementar) e o anual (férias). Aliás, o art. 76º, n.º 2, da CRA (direito ao trabalho) prevê de uma forma genérica que todos os trabalhadores têm direito a descanso e as férias, nos moldes fixado pela lei²⁰.

O intervalo para descanso e refeição:

O direito ao repouso na sua dimensão mais curta, é aquele que compreende ao descanso conferido ao trabalhador para efectuar a refeição, podendo o tempo concedido variar consoante haja ou não um refeitório dentro da empresa.

Repouso diário:

Este é compreendido já numa dimensão mais alongada se comparado com o intervalo para descanso e refeição. Esta modalidade compreende o descanso merecido ao trabalhador desde o fim duma jornada laboral até início de outra jornada laboral.

Descanso semanal:

O descanso semanal (podendo ser descanso complementar semanal ou descanso semanal obrigatório) define-se como o lapso temporal de meio-dia ou 24 horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, este último coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o trabalhador pode sustentar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objectivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e

²⁰ Ibidem, p. 281

política. O descanso ou repouso semanal é período de interrupção da prestação de serviços, sendo, desse modo, em geral, lapso temporal remunerado²¹.

Direito a férias:

Definem-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustentar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador com o objectivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política.

Elas fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentar os problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços, São, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo²².

²¹ Maurício Godinho DELGADO, *Curso de Direito de Trabalho*, 16ª ed., Editora LTDA, São Paulo, 2017, p., 901.

²² Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, op. cit., p. 149.

CAPÍTULO II: A TUTELA DO DIREITO AO REPOUSO, SUA VIOLAÇÃO E CONSEQUÊNCIAS

2.1 O direito ao repouso no panorama internacional

Institucionalizaram-se organizações de trabalho no plano internacional com mais de uma finalidade, uma vez que há instituições que desenvolvem actividades que, além de científica e de estudos, é também, e de certo modo, regulamentar e normativa, subdividindo-se em três tipos²³:

1. As organizações **gerais ou regionais**, que têm por finalidade actuar no âmbito de todos os países, em sentido geral, e fixar princípios programáticos ou regras imperativas para eles voltadas. Estas por sua vez subdividem-se em:
 - 1.1 **Especializadas**, como é o caso da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e;
2. **Genéricas**, como parte da sua actividade voltada para o trabalho, sendo esse o caso da Organização das Nações Unidas (ONU).

Organização Internacional do Trabalho (OIT) no que toca a duração de trabalho, já constava no preâmbulo da sua criação uma linha de orientação que apontava para regulamentação da duração do trabalho nomeadamente no art.º 41, como objectivo a atingir na adopção do dia de 8 horas e da semana de 48 horas, bem como a instituição do descanso semanal, tanto quanto possível ao domingo.²⁴

Defende-se a necessidade de se fixarem, além do máximo inultrapassável - o número de horas diário não deve exceder a força dos trabalhadores - limites especiais proporcionados à natureza do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) abordou expressamente a matéria do Direito ao Repouso em 1921. Foi aprovada na 3ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, convocada pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, em Genebra, com entrada em vigor no plano internacional a 19 de Junho de 1923, em Genebra, a Convenção n.º 14, sobre repouso semanal nas indústrias. Antes deste convenção A OIT fez surgir tantas outras convenções com vista a regular a duração do trabalho. Foram no total mais de 75 convenções relativas a esta matéria. Seguiram-se²⁵:

- Em 1932, as Convenções n.º 4, trabalho nocturno de mulheres, 1919, e n.º 6, trabalho nocturno de menores na indústria;

²³ Amauri Mascaro NASCIMENTO, *Curso de Direito de Trabalho*, 26ª ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2011, p. 128 e ss.

²⁴ Cláudia Vaz PÓVOA, e tal., *Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 185.

²⁵ *Ibidem*, 186.

- Em 1960, a Convenção n.º 106, descanso semanal, no Comércio e Escritórios, 1957;
- Em 1963, a Convenção n.º 89, trabalho nocturno de mulheres, revisão;
- Em 1994, a Convenção n.º 171, trabalho nocturno;
- Em 2006, a Convenção n.º 175, trabalho a tempo parcial.

Olhando para outras fontes como a Declaração dos Direitos do Homem também faz referência a este aspecto. A DUDH, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 10 de Dezembro de 1948, tem um papel fundamental no ordenamento jurídico Angolano pelo seu acolhimento na Constituição da República de Angola, dela consta uma relação de direitos dos trabalhadores, como sendo: direito ao trabalho, art.º 23º n 1, liberdade de escolha do trabalho, art.º 23 n.º 1, direito a um período normal de trabalho razoável, art.º 24, direito ao repouso, art.º 24, entre outros. Precisamente em 1948, proclama, no art. 24²⁶, o direito à limitação da jornada. “ Toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas”²⁷.

Outro diploma que podemos apontar é o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Este pacto apresenta também um elenco de direitos: direito ao trabalho art.º 6 n.º 1, liberdade de escolha do trabalho art.º 6º n.º 1, protecção do emprego art.º 6 n.º 1 e 2²⁸, direito ao repouso, refere na alínea d) do art.º 7, que “Os Estados reconhecem o direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem, e especial, o descanso, usufruir do tempo livre, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, assim como a remuneração dos dias de feriados”²⁹.

A referida convenção aplica-se a estabelecimentos industriais de diferente natureza.

²⁶ Pedro Romano MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Vol. I, 3ª ed., Lisboa, 1998, p. 254

²⁷ Cláudia Vaz PÓVOA, e tal., *Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 186.

²⁸ Pedro Romano MARTINEZ, *Direito do Trabalho...* cit., p. 255

²⁹ Cláudia Vaz PÓVOA, et al., *Estudos de Direito do Trabalho...* cit., p. 186.

2.2 O direito ao repouso na lei n.º 7/15, de 15 de Junho – lei geral do trabalho

Depois de apontada de forma minuciosa as modalidades do direito ao repouso, importa agora fazer menção de forma detalhada, olhando desde já para o ordenamento jurídico angolano, mormente a Lei Geral do Trabalho.

O intervalo para descanso e refeição:

Os trabalhadores têm direito a usufruir, em cada período normal de trabalho diário, um intervalo para de canso e refeição, cuja duração não pode ser inferior a 45 minutos nem superior a 90 minutos, de modo a que não prestem mais de cinco horas de trabalho normal consecutivo (nº 1 do art. 96º). Esta interrupção do trabalho diário não só tem carácter obrigatório como é indisponível³⁰.

Trata-se de uma medida que tem como principais objectivos proporcionar aos trabalhadores um período de autodisponibilidade e permitir-lhe restabelecer o seu equilíbrio biológico, de modo a exercerem a actividade em condições de segurança e de rendimento. O intervalo de descanso está pois associado e ao princípio da limitação da duração consecutiva do período normal de trabalho; não pode, por isso, ser objecto de interrupção (salvo em circunstâncias de força maior) nem ser gozado de forma fraccionada ou ser recompensado por outras interrupções, ainda que, no seu conjunto, sejam iguais ou ultrapassem a respectiva duração. Na falta de acordo entre as partes, e dentro dos limites supra referidos, compete ao empregador fixar a duração do intervalo de descanso, excepto se a mesma estiver determinada a nível de acordo colectivo de trabalho (art.º 96º, nº 2 da LGT)³¹.

Em derrogação ao disposto n.º 1, prevê-se no art.º 96º n.º 3, que os instrumentos de regulamentação colectiva (e apenas a estes) possam:

- a) Prolongar para além de duas horas a duração do intervalo de descanso;
- b) Ou prevê a existência (duração ou frequência) de outros intervalos no período diário de trabalho.

³⁰ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, Porto, 2015, p. 334.

³¹ *Ibidem*.

Repouso diário:

O repouso diário é o período que separa o fim de um dia de trabalho do início do seguinte. Condiciona, por isso, a distribuição do tempo de trabalho, incluindo o trabalho suplementar, na medida em que entre dois períodos diários sucessivos de actividades deve ser assegurado um intervalo de, pelo menos, dez horas consecutivas, art.º 96º, n.º 4 da LGT.

A fixação do horário de trabalho tem como consequência que o trabalhador beneficia de um intervalo de descanso entre duas jornadas de trabalho, correspondente ao tempo que separa o fim de um dia de trabalho do início do seguinte³².

Com a concessão deste direito o legislador visa alcançar um resultado físico imediato que é a recomposição do organismo humano para suportar a continuidade seguinte do esforço, ou seja, o plano de aproveitamento orgânico, o que contribui para que seja mantida a qualidade no desempenho do trabalho realizado³³.

Descanso semanal obrigatório:

O repouso ou descanso semanal é o direito assegurado ao empregado de abster-se de trabalhar durante pelo menos, 24 horas consecutiva, prefixadas na semana, sem prejuízo do salário. O repouso semanal situa-se como hipótese de interrupção do contrato de trabalho e tem como características: a **obrigatoriedade**, que advém do carácter tutelar e das normas irrenunciáveis do Direito do Trabalho; a **periodicidade**, porque a pausa se repete a intervalos determinados; a duração prefixada em pelo menos 24 horas e a correlatividade com as condições contratuais³⁴.

A natureza jurídica do repouso semanal reside na concessão de dois direitos do empregado: o de abster-se de trabalhar no dia destinado ao descanso e o de receber o pagamento correspondente. Por outro lado, gera para o empregador o dever de não exigir o trabalho nesses dias ou de conceder uma folga compensatória, ou seja, trata-se de dever jurídico que se impõe ao empregador, quanto à concessão do descanso semanal ao

³² Ibidem.

³³ Rodrigues PINTO, José Augusto. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de Conceitos Trabalhistas. v. I. Direito Individual*. São Paulo: LTr, 2000, p. 452, ap Paola Pereira GOMES, *A violação do direito à desconexão do empregado*, in: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&Allowed=y>, extraído aos 23 de Agosto de 2022.

³⁴ Ibidem, p. 723.

empregado, bem como quanto ao pagamento da remuneração correspondente ao dia de descanso.

O «trabalhador tem direito a um dia completo de descanso por semana que, em regra, é o domingo» (art. 120º, n.º 1, da LGT). Atendendo à garantia que desfruta em vários textos de direito internacional³⁵, bem como no ordenamento jurídico-laboral nacional, o descanso semanal constitui um direito fundamental dos trabalhadores. A sua previsão visa satisfazer não só necessidades do trabalhador, mas também interesses do próprio empregador: por um lado, permite que aquele recupere física e psiquicamente do desgaste sofrido ao longo da semana de trabalho e beneficie de um período de maior auto-disponibilidade; por outro lado, é justificado por razões de segurança e de produtividade da empresa, na medida em que reduz os riscos de acidente e contribui para a obtenção do rendimento esperado pelo empregador³⁶.

A génese do instituto do repouso semanal está vinculada às festas religiosas, nas quais a participação era obrigatória, em face do carácter oficial das religiões. Em consequência, não havia trabalho nesses dias. A influência do Cristianismo no desenvolvimento da sociedade ocidental contribuiu para que o repouso semanal recaísse no domingo, com o objectivo de comemorar a ressurreição de Cristo³⁷.

O dia de descanso semana deve ser gozado ao domingo, excepto em relação aos trabalhadores ao serviço de empresas de laboração contínua ou de estabelecimentos que asseguram actividades que, por razões de interesse público ou motivos técnicos, não estão obrigadas a encerrar ao domingo (n.º 2 do art. 120º)³⁸. Afirma-se que os trabalhadores dessas empresas têm livre outros dias da semana, que poderiam ser considerados compensatórios do domingo trabalhado³⁹. Considera-se empresa de elaboração contínua.

³⁵ Conforme, no art. 24º da Declaração universal dos Direitos do Homem, no art. 7º, alínea d), do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, sociais culturais, nas Convenções da OIT n.º 14, de 1921, relativa ao descanso semanal na indústria, e n.º 106, de 1957, relativa ao descanso semanal no comércio e nos escritórios.

³⁶ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *regime jurídico do contrato de trabalho em Timor-leste (Employment Contract in East-Timor)*, 2ª ed., U. Porto, Porto, 2017, p.160.

³⁷ Alice Monteiro DE BARROS, *Curso de Direito de Trabalho*, 6ª ed., Editora LTr, São Paulo, 2010, p. 722.

³⁸ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, Porto, 2015, p. 337.

³⁹ Evaristo de MORAES FILHO. *O repouso semanal e as empresas de actividade de fim de semana. In: Estudos de Direito do Trabalho*. São Paulo., 1971, apud DE BARROS, Alice Monteiro, *Curso de Direito de Trabalho*, 6ª ed., Editora LTr, São Paulo, 2010, p. 728.

Para além destas situações, o descanso semanal pode igualmente não coincidir com o domingo relativamente aos trabalhadores⁴⁰:

- i. Quando o trabalhador exerça uma actividade indispensável para assegurar a continuidade de serviços que não podem ser interrompidos (assim, os relacionados com a distribuição da energia ou da água, serviços hospitalares, serviços de segurança, etc.);
- ii. Quando a actividade do trabalhador tenha de ser necessariamente prestada ao domingo. É o caso, por exemplo, dos serviços de limpeza ou de trabalhos preparatórios e complementares que devam ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- iii. Nos serviços de guarda vigilância e de portaria.

Assim, enquanto o descanso semanal se afigura um direito necessário, já a obrigação de ser observado ao domingo é passível de algumas derrogações; nestes casos, o dia de descanso obrigatório pode recair em qualquer dos outros dias da semana, passando o domingo a constituir um dia normal de trabalho. No entanto, nestes casos, tem igualmente de ser observada a sequência atrás referida, isto é, o dia de descanso deve normalmente ser gozado após seis dias de trabalho consecutivos⁴¹.

A LGT prevê ainda dentro do descanso semanal, a figura do descanso complementar semanal. O descanso complementar não é de observância obrigatória, podendo, no entanto, ser fixado pelo empregador ou resultar de um acordo, seja a nível individual seja colectivo; pode ter a duração de meio-dia ou de um dia completo.

A sua previsão pode também resultar do facto de, no âmbito do exercício do seu poder de direcção, o empregador decidir aumentar, nos termos do art. 94º, n.º 3, alínea a), a jornada normal de trabalho em meia ou uma hora, ou adoptar regime de trabalho concentrado em cinco dias. Descanso complementar pode igualmente derivar da redução do período normal de trabalho, acordada pelos parceiros sociais ou determinada pelas autoridades administrativas nos termos do art. 95º, n.º 4. Uma vez previsto o seu gozo deve sempre que possível, anteceder ou seguir-se ao dia de descanso semanal obrigatório (art.º 122º, n.º 2)⁴².

⁴⁰ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, op. Cit., p. 337.

⁴¹ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *regime jurídico do contrato de trabalho em Timor-leste (Employment Contract in East-Timor)*, 2ª ed., U. Porto, Porto, 2017, p.161.

⁴² Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, op. Cit., p. 339.

Os repousos semanais buscam um resultado social imediato, por objectivar uma maior convivência do trabalhador com a família, propiciar o lazer e afastar o empregado das responsabilidades rotineiras⁴³.

Direito a férias:

Por férias anuais remuneradas entende-se certo número de dias durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o trabalho sem prejuízo da remuneração habitual⁴⁴.

O direito as férias tem por finalidade permitir a recuperação física e psíquica do trabalhador, e proporcionar-lhe um período de disponibilidade pessoal, constituindo por isso um complemento necessário dos outros períodos de descanso, o descanso semanal e o descanso diário. Os interesses que se pretendem proteger com este direito transcendem a vontade do próprio trabalhador. Isso explica que a lei o configure como um direito indisponível, a cujo exercício o trabalhador não pode validamente renunciar; aliás, a natureza constitucional deste direito significa que as férias devem ser efectivamente gozadas, não podendo por isso serem substituídas por qualquer valor económica ou de outro tipo (por exemplo, outros períodos de descanso). Compreende-se, por isso, que a disciplina que lhe é aplicável seja de natureza imperativa mínima, não podendo ser modificada em sentido desfavorável para o trabalhador⁴⁵.

Em relação às férias, contrariamente ao que se passa com os feriados, estas incluem-se nos períodos de repouso e constituem um direito fundamental do trabalhador consagrado na CRA, no art.º 76º, nº2, e disciplinado nos arts.º 129º e seguintes da LGT. No que toca a natureza do direito a férias entende que a natureza jurídica das férias é dupla. Para o empregador é uma obrigação de fazer e de dar, isto é, consentir no afastamento do empregado e pagar-lhe o salário equivalente. Para o empregado é, ao mesmo tempo, um direito de exigir as obrigações a cargo do empregador e de se abster de trabalhar durante o período de férias⁴⁶. Aponta ainda outra corrente trata-se de um direito de natureza universal, o

⁴³ Paola Pereira GOMES, *A violação do direito à desconexão do empregado*, in: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, extraído aos 23 de Agosto de 2022.

⁴⁴ Gustavo BACHELIER, *Les congés annuels payés*, Paris, 1937, apud, Amauri Mascaro NASCIMENTO, *Curso de Direito de Trabalho*, 26ª ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2011, p. 798.

⁴⁵ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *regime jurídico do contrato de trabalho em Timor-leste (Employment Contract in East-Timor)*, 2ª ed., U. Porto, Porto, 2017, p.167.

⁴⁶ Amauri Mascaro NASCIMENTO, *Curso de Direito de Trabalho*, 26ª ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2011, p. 798.

que significa que abrange todos os trabalhadores por conta de outrem, independentemente da categoria ou cargo exercidos, do tipo de contrato celebrado (a tempo inteiro ou parcial, permanente ou a termo, de natureza pública ou privada) ou do ramo ou sector económico⁴⁷.

Trata-se de um direito que tem como referência o trabalho realizado nos doze meses anteriores, o que significa que se vai formando ao longo daquele período e que o direito ao seu gozo efectivo se vence decorrido cada período de doze meses de duração do contrato, pelo que é necessário ter em conta a data em que o contrato começou a produzir os seus efeitos ou a data em que se venceu o último direito a férias. Além disso, o facto de o direito se vencer num determinado dia não significa que tenha de ser gozado de imediato; como se verá em seguida, o gozo das férias é marcado por acordo ou, na falta deste, é fixado pelo empregador.

No que toca às férias na lei angolana, nos termos do art.º 135º da LGT, o trabalhador terá direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas, com a duração de vinte e dois dias úteis por ano, conforme estipulado no art.º 137º da LGT. No entanto, em determinadas situações - no caso das férias relativas ao ano de admissão ao trabalho, na hipótese de suspensão do contrato de trabalho no ano a que o direito se reporta (art. 131º, n.º 3 e por força da aplicação do regime das faltas arts.º 132º, 153º e 15º - a duração diária pode ser inferior àquele período.

Tratando-se de contrato a termo, a determinação do direito a férias é semelhante à que vigora para trabalhadores com contrato sem termo no caso de a respectiva duração ultrapassar doze meses, independentemente de esse prazo ser inicial ou resultar de renovações (art. 133º, n.º 1, a contrario). Se o contrato a termo tiver uma duração inferior a um ano, os trabalhadores têm direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês completo de trabalho prestado (art. 133º, n.º 1)· admite-se neste caso que as mesmas possam ser substituídas pela remuneração correspondente, a qual deve ser paga no termo do contrato (art. 133º, n.º 2)⁴⁸.

Este direito a férias é determinado por um período meses completos de trabalho. Consideram-se meses completos de trabalho os períodos de 30 dias consecutivos de trabalho efectivo. Importa realçar que as situações de faltas justificadas com direito a remuneração, e

⁴⁷ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, Op cit, 167.

⁴⁸ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, Porto, 2015, p. 347

os dias de licença gozada no âmbito da protecção da maternidade, incluem-se no conceito de meses completos de trabalho⁴⁹.

Quanto a sua marcação, as férias, são marcadas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo, cabe àquela proceder à respectiva fixação (art.º 134, n.º 2). Para sua efectivação o empregador deve, em qualquer dos casos, elaborar um mapa com o plano de férias de todos os trabalhadores, com a indicação das datas de início de termo no respectivo período de férias.⁵⁰

O período de férias pode ser interferido se verificadas algumas situações: em caso de faltas injustificadas, o trabalhador lhe é retirado um dia de férias por cada dia de falta injustificada, art. 153º, al. b), ficando salvaguardado o direito do trabalhador de não gozar férias num período inferior a seis dias úteis art.º 154, al. a). No que toca as faltas justificadas, estas não conferem o direito a remuneração, e por cada dois dias de falta são descontados um dia de férias, igualmente não devendo passar o gozo inferior a seis dias úteis nos termos do art.º 154º, al. b). O mesmo se processa no caso das licenças para realização de provas, mas neste caso, por cada dia de dispensa são descontado meio-dia de férias a que o trabalhador tem direito. Outra situação que pode interferir nas férias é quanto a suspensão do contrato sobre as férias. Nestas situações, No caso de, no ano em que se vencem as férias e antes de serem gozadas, o contrato de trabalho se suspender por motivo imputável ao empregador, o trabalhador perde o direito ao respectivo gozo se a suspensão se mantiver até ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte (art. 137º).

Assim, se a suspensão do contrato terminar no mesmo ano em que começou ou no ano subsequente, mas em data que permita ao trabalhador gozar as férias até final do primeiro trimestre, mantém-se o direito a gozar as férias e a auferir a correspondente remuneração e a gratificação; nestas circunstâncias, o gozo das férias pode ser parcial. Com efeito, o trabalhador manterá o direito a gozar as férias se o contrato recuperar a sua eficácia antes do final do primeiro trimestre do ano subsequente; assim se a suspensão terminar, por exemplo, no dia 20 de Março, o empregador de e permitir o gozo daquelas durante os restantes dias do mesmo mês, sob pena de se verificar violação do direito a férias⁵¹.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Ibidem, p. 353.

Por último importa olhar para os efeitos da extinção do contrato sobre as férias. Em caso de o contrato de trabalho se extinguir antes de o trabalhador gozar as suas férias, tem o trabalhador direito a uma remuneração e gratificação na data da respectiva cessação, correspondente ao trabalho prestado no ano anterior e vencidas no ano da cessação.

No geral o repouso anual, ou seja, as férias possuem o objectivo manter o nível de produtividade do empregado, assim é atingido o plano de aproveitamento económico⁵².

⁵² Paola Pereira GOMES, *A violação do direito à desconexão do empregado*, in: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&Allowed=y>, extraído aos 23 de Agosto de 2022.

2.3 A violação do direito ao repouso e suas consequências

Está claro que o repouso constitui um direito reconhecido pela ordem jurídica angolana na sua mais ampla vertente, até mesmo do ponto de vista internacional, mormente, pela OIT. Consoante já destacado, o repouso e o lazer, em seu sentido lato, são direitos reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, e também pelo nosso sistema constitucional, como direito social. Portanto, qualquer ofensa a esses direitos fere os postulados referidos⁵³.

Olhando para o repouso semanal obrigatório, actualmente encontra-se previsto a nível internacional nos art.º 24º DUDH, 7º d) PIDESC e 2º, bem como nas convenções da OIT nº 14, de 1921 e nº 106, de 1957.

Da violação do direito ao repouso advêm consequências de várias ordens, e todas elas militam no sentido de mais uma vez realçar a importância que este direito tem quer na vida do empregador, no contrato de trabalho, e principalmente na vida do próprio trabalhador, pois é fácil perceber que quer o descanso diário, semanal ou até mesmo o descanso anual, foram todos concebidos como sendo um direito fundamental do trabalhador e como tal deve ser observado por todos. Constituindo também perante o trabalhador um direito irrenunciável.

Nalguns casos a violação do direito ao repouso equivalerá também a violação do direito a privacidade do trabalhador. É o caso por exemplo do trabalhador motorista que foi obrigado pela empresa a permanecer 24 horas por dia, seis dias por semana, e o seu controlo através do dispositivo de GPS instalado no veículo que lhe estava afecto, incluindo para fins particulares. Neste caso por acórdão do Tribunal da Relação do Porto, este entende que a empresa violou os direitos do trabalhador, nomeadamente o direito ao repouso e à privacidade, conferindo-lhe o direito a uma indemnização. O douto Tribunal entendeu que ao exigir que o trabalhador estivesse disponível durante 24 horas por dia, seis dias por semana, a empregadora violou todas as regras sobre o tempo de trabalho e o período de descanso que tutelam o direito do trabalhador ao repouso e aos lazeres, pessoais e familiares, constituindo-se na obrigação de o indemnizar, pois a actividade desenvolvida pelo trabalhador não se enquadrava em nenhuma das situações nas quais a lei admite a isenção de horário de trabalho. Além disso, violou, também, à privacidade do trabalhador, já que este estava obrigado a ter ligado o dispositivo de localização instalado na sua viatura 24 horas por dia, seis dias por

⁵³ Jair Aparecido CARDOSO “ *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de protecção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*” in: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

semana, muito além do período normal de trabalho, quer diário quer semanal, legalmente previsto. Situação que permitia a entidade patronal rastrear todas as movimentações e hábitos da vida, ainda que respeitantes à sua vida privada⁵⁴.

Quanto as férias, direito ao repouso no seu sentido mais amplo, Se, fora das situações legal ou contratualmente previstas, a entidade patronal não permitir que o trabalhador goze, total ou parcialmente, as férias nos termos anteriormente referido, aquele tem direito a receber uma indemnização correspondente ao dobro da remuneração que deveria ser paga a título de férias e ainda o direito a gozar o período de férias em falta até a fim do mês de Março do ano seguinte (art. 140º)⁵⁵.

Embora não refira de modo expresso, cremos que ao garantir o direito ao gozo efectivo de férias, este preceito está implicitamente a reconhecer ao trabalhador direito a receber a gratificação por férias. Além disso, direito à gratificação mantém-se mesmo que trabalhador não goza as férias nos moldes anteriormente referido.

⁵⁴ <https://www.lexpoint.pt/conteudos/994/80738/noticias/violação-do-direito-ao-reposo-e-privacidade-do-trabalhador>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

⁵⁵ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, Porto, 2015, p. 351.

2.3.1 Consequências sobre a vida do trabalhador

O homem não pode estar cercado sua liberdade de trabalhar, mas sobretudo, devem ser observados limites que garantam sua dignidade e a dignidade de seu trabalho.

Visto por esta óptica, o direito ao descanso deixa de ser mera previsão legal para figurar no cenário dos direitos de protecção à dignidade da pessoa humana. Desse modo, a não concessão do descanso não gera mera irregularidade administrativa, passível de multa, com eventual determinação do pagamento do trabalho realizado nesse período, mas poderá gerar dano maior, que é a usurpação da liberdade individual de programação da vida do trabalhador, a exacerbação do poder directivo do empregador, a extrapolação evidente do *jus variandi*, o que poderá acarretar, por via oblíqua, prejuízo significativo ao trabalhador, que terá cerceado, com ofensa à sua dignidade e à dignidade do seu trabalho, o seu projecto de vida e a sua vida de relação, em prejuízo, ainda, ao seu pleno desenvolvimento social⁵⁶.

É preciso notar que o direito ao descanso vem não somente garantir o direito ao lazer e à vida privada do empregado, mas, além disso, assegurar a plena disposição física e mental do trabalhador para desempenhar sua actividade laboral. Isso demonstra uma vantagem ao empregado, que terá momentos para conviver com a sua família, amigos.⁵⁷

O cerceamento à liberdade de programação da vida causa prejuízo à sua dimensão essencial e ao verdadeiro sentido de liberdade latente em cada indivíduo, com reflexo directo na dignidade da pessoa humana. Esse dano ao projecto de vida ocasiona vazio existencial em decorrência da renúncia forçada ao seu direito de escolha. Esse fenómeno fere profundamente o indivíduo, com reflexos e prejuízos psicológicos, evidenciando, com considerável frequência, a constatação de elevado grau de baixa estima pessoal, e, por esse motivo, passou a ser aceito pela doutrina e jurisprudência como dano existencial – dano à existência⁵⁸.

Segundo autor Jair Aparecido Cardoso⁵⁹ “a não concessão do direito ao descanso ao trabalhador pode acarretar várias consequências do ponto de vista pessoal e aponta mesmo para a consequência mais grave que é o Dano Existencial”. Entende-se por dano existencial a

⁵⁶ Jair Aparecido CARDOSO “ *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de protecção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*” in: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

⁵⁷ Paola Pereira GOMES, *A violação do direito à desconexão do empregado*, in: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&Allowed=y>, extraído aos 23 de Agosto de 2022.

⁵⁸ Jair Aparecido CARDOSO, op. cit.

⁵⁹ Ibidem.

violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela CRA, que cause uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas actividades por ele executadas com vistas ao projecto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou económica que do fato da lesão possa decorrer⁶⁰.

O dano existencial decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de actividades recreativas, afectivas, espirituais, culturais, desportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projectos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.⁶¹

Atendida que está esta ideia, impõe-se agora saber que consequências podem recair ao trabalhador quando, uma vez que lhe tenha sido concedido o descanso, este usar o tempo de descanso para exercer outras actividades laborais com terceiros impedindo de certo modo que se chegue ao fito, à essência da garantia do direito ao repouso, ou seja, se o trabalhador no seu tempo de autodisponibilidade exercer outras actividades laborais com terceiros e que isto lhe façam não ter o descanso ou energia recuperada para voltar ao trabalho com mais produtividade?

Este é por fim um aspecto que merece a nossa atenção neste ponto das consequências da violação do direito ao repouso. Já ficou dito que a concessão do direito ao repouso na sua variada modalidade é para garantir o princípio do exercício contínuo da actividade laboral, concedendo ao trabalhador um período de autodisponibilidade quer para atender a família ou mesmo efectuar actividades que entenda exercer. Mas se este colocar em causa a finalidade deste direito, vinculando-se a uma empresa que lhe ocupe o tempo que seria de repouso fazendo com que baixe o seu rendimento no trabalho, incumprindo metas previamente estabelecidas, este acaba por colocar-se na situação da sobrecarga de trabalho. Quando o trabalhador se dedica a mais de uma ocupação verifica-se uma diminuição da eficiência nas entregas. A prática pode levá-lo a executar suas actividades com desleixo, falta

⁶⁰ Amaro Alves de Almeida NETO “*O dano existencial*, apud Jair Aparecido CARDOSO “*O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de protecção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*” in: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

⁶¹ Jorge Cavalcanti Boucinhas FILHO e Rúbia Zanotelli DE ALVARENGA “*O dano existencial e o direito do Trabalho*”, in: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/399828>, extraído ao 24 de Agosto de 2022.

de zelo, sem assiduidade, levando ao não cumprimento das tarefas exigidas⁶². Segundo o professor Jair Aparecido, O direito ao descanso, portanto, é um direito natural de qualquer ser vivente para que ele possa repor suas energias, mesmo que para sujeitar-se às mesmas actividades novamente e que deve ser escrupulosamente observado quer por parte do empregador como do trabalhador⁶³. Se for comprovado de que a situação da falta de rendimento estiver associada por causa dos múltiplos empregos, pode a entidade empregadora rescindir o contrato por justa causa⁶⁴. Em nosso entender não nos sobra uma outra solução senão ver o trabalhador sancionado com o Despedimento Disciplinar nos termos do art.º 206 al. j) da LGT. Pois o trabalhador tem de ter a consciência de que vincular-se a uma empresa é aceitar emprestar o seu tempo para aumentar a produtividade da mesma e, isso pressupõe também largar tudo quanto possa impedir de chegar neste fim.

⁶² <https://vocerh.abril.com.br/politicaspraticas/funcionario-pode-trabalhar-em-mais-de-uma-empresa-ao-mesmo-tempo/amp/>, extraído aos 31 de 08 de 2022.

⁶³ Jair Aparecido CARDOSO “ *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de protecção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*” in: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

⁶⁴ <https://vocerh.abril.com.br/politicaspraticas/funcionario-pode-trabalhar-em-mais-de-uma-empresa-ao-mesmo-tempo/amp/>, op cit..

2.3.2 Consequências sobre a vida económica da empresa.

Já ficou patente de que o trabalhador, antes de ser, deve ser visto como ser humano. Nesta perspectiva, é-lhe merecido atribuir todas as qualidades como ser humano e estando estas respeitadas só assim poderemos olhá-lo como Trabalhador, que vinculado a uma empresa presta a sua actividade profissional.

A vida económica da empresa depende de vários factores, desde os factores objectivos aos subjectivos. Olhando para este último, estaremos a falar do capital humano, o homem ou se quisermos, o homem trabalhador.

Vários direitos devem ser observados para que haja sucessos na empresa. Olhando especificamente para o direito ao repouso, e estando claro de que este proporciona um momento de relaxamento e lazer por parte do trabalhador depois de longos períodos de exercício da sua actividade profissional. Nem sempre este direito é observado por parte do empregador, e disso podem advir várias consequências como sendo:

1. Baixa produtividade, já que a qualidade de vida dos trabalhadores está fortemente ligada à produtividade, consubstanciando nas condições de trabalho oferecidas já que a concessão do descanso (intervalo para refeição, repouso diário, semanal e anual) intensifica a produtividade do trabalhador, tanto em quantidade como em sua qualidade, influenciando directamente o aumento do lucro do empregador.

Aos olhos do empregador tais direitos mostram-se onerosamente excessivos, isso porque apenas verificam esses direitos como sendo um ónus, deixando de observar a faceta positiva que acabam trazendo para o próprio empregador. Em verdade, o direito ao descanso precisa ser visto como uma forma de, além de assegurar os direitos do empregado, evitar gastos futuros ao empregador, como, por exemplo, com acidentes de trabalho em decorrência do esgotamento do empregado. A cultura patronal no sentido de que investir em prevenção de acidentes e doenças do trabalho custa caro está equivocada, pois num primeiro momento isso até pode parecer verdadeiro. Porém, no decorrer do tempo, os resultados da diminuição dos eventos acidentais demonstram o lucro obtido com a diminuição de gastos com benefícios, horas não trabalhadas, ganho de produtividade e pagamento de adicionais de insalubridade,

periculosidade, penosidade e indemnizações colectivas (por danos materiais e morais) e individuais⁶⁵.

Com os acidentes de trabalho as empresas acabam gastando muito, pois muitos deles requerem custos avultados. Mas boa parte das empresas preocupam-se apenas em solucionar quando estes acontecem, importando-se muito pouco com a causa. Se olhasse-se deste ponto de vista chegaríamos a conclusão que o trabalho excessivo tem contribuído e muito no aumento dos acidentes de trabalho um pouco por todo mundo. O descanso é uma condição primeiramente do ser humano, tanto é que o professor Jair Aparecido considera como sendo um direito natural⁶⁶ e subverter esta regra é consentir prejuízo não só por parte do trabalhador como também para a própria empresa.

Por outro lado, por parte da empresa podem pesar consequências que resultam Regime das Multas, por Contravenções ao Disposto na Lei Geral do Trabalho - Regime das Multas, por Contravenções ao Disposto na Lei Geral do Trabalho -Decreto Presidencial n.º 154/16, de 5 de Agosto. Para podermos avançar é necessário compreender a noção de contravenções, bem como, o de salário mínimo.

Nos termos do art.º 3 deste Decreto Presidencial, entende-se por Contravenções os actos que contêm elementos constitutivos de violação ou falta de observância das condições, das disposições preventivas, das leis e regulamentos referentes à relação jurídico-laboral;

E por salário médio, montante que resulta da soma dos salários ilíquidos praticados na empresa, dividido pelo número de trabalhadores da respectiva empresa. **Se tivermos como exemplo uma empresa que tenha no total 10 trabalhadores e o salário ilíquido mensal de 500,000,00 kz, 300,000, 00 kz, 150,000,00 kz dependendo da categoria, são estes os salários ilíquidos mensais. Para termos o SMM (salário médio mensal), temos de somar este valor pelo número de trabalhador e depois dividir pelo mesmo número e assim teremos um salário médio mensal é 95,000, 00.**

⁶⁵ Raimundo Simão DE MELO, *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*, 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 76, ap Paola Pereira GOMES, *A violação do direito à desconexão do empregado*, in: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, extraído aos 23 de Agosto de 2022.

⁶⁶ Jair Aparecido CARDOSO “ *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de protecção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*” in: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

Para o nosso trabalho importa-nos olhar com atenção o disposto SECÇÃO VI que trata da Organização e Duração Temporal do Trabalho arts. 30.º a 37.º e a SECÇÃO VII que trata Suspensão da Prestação do Trabalho arts.º 38.º a 41.º. Olhando para duração do trabalho

No que toca a modalidade de intervalo de descanso diário disposto nos termos do art.º 96 de LGT, a violação deste direito por parte do empregador tem como consequência a multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa. Tendo em conta o modelo de salário que estamos a seguir, de recordar que é de 95,000, 00 kz, a multa estará no tecto de 285,000,00 kz a 570,000,00. É dentro deste limite máximo e mínimo que recairá o incumprimento por parte do empregador.

No caso do descanso semanal e as férias artigos 39 e Direito à férias o não cumprimento do disposto nos artigos 120, 121, 125. º, 129 e 140, respectivamente da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa e, tendo sempre como referência o salário médio mensal de 95,000,00 kz que multiplicando àqueles números teremos 380,000,00 kz a 760,000,00 kz.

2.3.3 Consequências sobre o contrato de trabalho

A legislação laboral prevê diversos institutos que visam a garantir outros momentos de descanso ao trabalhador, tais como os descansos semanais remunerados, os intervalos para descanso e refeição, repouso diário, férias e feriados etc. Todos esses institutos visam, guardadas as devidas regras de suas incidências, à mesma coisa: garantir ao trabalhador o momento de descanso para repor suas energias físicas e mentais, e poder gozar dos meios de sociabilidades afectas a cada indivíduo.

Por isso, todo instituto que estabeleça algum tipo de descanso ao trabalhador, mesmo que mínimo, como o intervalo para refeição, por exemplo, está vinculado à norma de ordem pública de protecção ao trabalho e deve obedecer, por isso mesmo, a preceitos que vão além da legalidade para buscar em concreto do princípio de protecção à dignidade do trabalho

Assim, esta situação não pode ser modificada pela vontade das partes: deve obedecer a preceito maior. O interesse individual deve ser protegido, mas este deve curvar-se ao interesse colectivo, ao passo que este, apesar da primazia da autonomia privada colectiva, na mesma medida, deve submeter-se ao interesse público. Aí está a essência e a virtude da liberdade do trabalho: é o ponto de equilíbrio que, juntamente com outros direitos de protecção à dignidade humana que também precisam ser respeitados, deve extirpar do espírito do trabalhador o sentimento de escravização, subjugação, submissão integral ao capital.

Olhando para as modalidades do direito ao repouso várias consequências e começaremos a olhar para cada um delas:

Quanto ao **intervalo para descanso e refeição, repouso diário e repouso semanal obrigatório**, durante estes períodos o trabalhador não se encontra à disposição do empregador, pois não é considerado tempo de trabalho, actividade eventualmente prestada nesses períodos constitui Trabalho Extraordinário (art.º 3º, nº 32 da LGT)⁶⁷.

Considera-se extraordinário todo o trabalho prestado para além/ fora do período normal de trabalho diário, no intervalo de descanso e refeição e no dia ou meio dia do

⁶⁷ Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, Porto, 2015, p. 335.

descanso complementar semanal obrigatório, ou seja, em períodos que constituem tempo de descanso do trabalhador⁶⁸.

Quanto a sua obrigatoriedade, nos termos do art.º 116º, n.º 3, da LGT, a prestação de trabalho extraordinário é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei. Ainda assim, obrigação de prestar trabalho extraordinário só é efectiva ou exigível se o empregador informar o trabalhador da necessidade da sua prestação art.º 116º, n.º 2 esta informação deve ser feita com antecedência e nunca depois do início do período de repouso ou de intervalo de descanso e refeição anterior ao início dessa prestação art.º 116º, n.º 2, segunda parte⁶⁹.

No que toca às férias a sua se, fora das situações legal ou contratualmente previstas, a entidade patronal não permitir que o trabalhador goze, total ou parcialmente, as férias nos termos anteriormente referido, aquele tem direito a receber uma indemnização correspondente ao dobro da remuneração que deveria ser paga a título do férias e ainda o direito a gozar o período de férias em falta até ao fim do mês de Março do ano seguinte art. 140º LGT ⁷⁰.

⁶⁸Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, Porto, 2015, p. 347

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Ibidem.

CONCLUSÕES

Nesta reflexão, discorreremos sobre a origem do trabalho humano para demonstrar que de sua evolução decorre a necessidade do descanso como direito natural, e que essa mesma evolução o desprende de sua origem etimológica para alçá-lo como elemento da dignidade humana.

Entende-se por direito ao repouso ou descanso compreende o um período livre de trabalho concedido ao trabalhador com vista a reposição das suas energias, bem como, todo quanto se pode encaixar no direito de autodisponibilidade. O direito ao repouso compreende o descanso diário, semanal ou ate mesmo anual. Antes a concepção deste direito era que quase impossível e fica claro que hoje por hoje, entende-se que é um direito que conheceu uma nova concepção. Essa nova concepção de trabalho encontra amparo legal e social na perspectiva de acolher o trabalho como elemento de dignificação do homem e da sociedade, além de contribuir para a riqueza nacional. Na óptica da riqueza nacional, não podemos deixar de considerar a livre iniciativa também como elemento da ordem económica, assim como a valorização do trabalho, mas tudo isso objectivando a existência digna.

Em nome dessa existência social digna devem ser compatibilizados os valores do trabalho e do capital. Não podemos olvidar a necessidade do desenvolvimento económico, mas este não deve relegar o valor humano e do trabalho humano; deve ter em mira, ao perseguir seus objectivos evolutivos, a dignidade humana e a dignidade do trabalho.

Para tanto, a preservação do meio ambiente do trabalho, em seus mais amplos aspectos, deve evoluir na mesma proporção do crescimento económico, sob pena de ferir os postulados da justiça social e da dignidade humana.

RECOMENDAÇÕES

Considerando o que já ficou dito nos capítulos que antecederam este ponto, fica claro que o direito ao repouso é também uma *conditio sine qua non* para o bem-estar do trabalhador e seguidamente para o bem-estar da própria empresa. Seguem-se as seguintes recomendações:

- I. O cumprimento regrado desta garantia do trabalhador é também cumprir com aquilo que a lei manda observar. A recomendação para as empresas é que com a concessão deste direito em nada saem a perder muito pelo contrário só estarão a primar para o aumento da produtividade reduzindo custos tempestivos como é o caso das despesas com os acidentes de trabalho.
- II. Olhando para perspectiva do trabalhador, sabendo que é um direito que a lei lhe confere e muitos deles são por natureza indisponíveis, quando haver tendência de violação deste direito devem fazer valer o mesmo direccionando ao sindicato a que pertence para ver salvaguardado o seu direito.

Para nós entendemos que continua sendo um grande trabalho e que conhecerá outras dimensões, pois hoje por hoje, a tendência é se reduzir o tempo de trabalho até aos números mais confortáveis quer para o trabalhador que para o empregador, claro sempre tendo como farol o bem-estar do trabalhador e por outro lado a saúde económica das empresas.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Referências normativas:

REPÚBLICA DE ANGOLA, *Constituição*, Imprensa Nacional - E.P., Luanda, 2021.

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

REPÚBLICA DE PORTUGAL. TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO, *Acórdão n.º 2066/15.0T8PNF.P1, 24 de Janeiro de 2018*.

Referências doutriniais:

FERNANDES Francisco Liberal e REDINHA Maria Regina, *Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, Porto, 2015.

DE MELO Raimundo Simão, *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*, 5ª ed., São

Paulo: LTr, 2013. p. 76, ap Paola Pereira GOMES, *A violação do direito à desconexão do empregado*, in:

<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, extraído aos 23 de Agosto de 2022.

CARDOSO Jair Aparecido “ *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*” in:

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

MARTINEZ Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Vol. I, 3ª ed., Lisboa, 1998.

NETO Amaro Alves de Almeida “*O dano existencial*, apud Jair Aparecido CARDOSO “ *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*” in: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34587.pdf>, extraído aos 23 de 08 de 2022.

PÓVOA Cláudia Vaz, e tal., *Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas e DE ALVARENGA Rúbia Zanotelli “*O dano existencial e o direito do*

Trabalho”, in: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/399828>, extraído ao 24 de Agosto de 2022.

GOMES Paola Pereira, *A violação do direito à desconexão do empregado*, in:

<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, extraído aos 23 de Agosto de 2022.

NASCIMENTO Amauri Mascaro, *Curso de Direito de Trabalho*, 26ª ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2011.

FERNANDES, Francisco Liberal e REDINHA, Maria Regina, *regime jurídico do contrato de trabalho em Timor-leste (Employment Contract in East-Timor)*, 2ª ed., U. Porto, Porto, 2017.

FILHO, Evaristo de Moraes. *O repouso semanal e as empresas de actividade de fim de semana*. In: *Estudos de Direito do Trabalho*. São Paulo,, 1971, apud DE BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito de Trabalho, 6ª ed., Editora LTr, São Paulo, 2010.

PINTO, Rodrigues, PAMPLONA FILHO, José Augusto, Rodolfo. *Repertório de Conceitos Trabalhistas*. v. I. *Direito Individual*. São Paulo: LTr, 2000, p. 452, ap Paola Pereira GOMES, *A violação do direito à desconexão do empregado*, in:

<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, extraído aos 23 de Agosto de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito de Trabalho*, 16ª ed., Editora LTDA, São Paulo, 2017.

BAPTISTA, Josefe Chongambungue, “A Protecção dos Direitos Fundamentais do Trabalhador nas Constituições Portugêses e Angolana ”in:

<https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4131/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final%20Sr.%20Baptista.pdf>, extraído aos 07 de Agosto de 2022.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 1997.

OLIVERIA Figueiredo, “Do direito à desconexão no contrato de trabalho”, in:

<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37336>, extraído aos 07 de Agosto de 2022.

OLIVERIA Matilde Figueiredo, “Do direito à desconexão no contrato de trabalho”, in:

<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37336>, extraído aos 07 de Agosto de 2022.

VARELA João de Matos Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol., I, 10ª Ed., Almedina, Coimbra, 2009.

BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Coimbra Editora, 2011.

CARVALHO, J. M., *Consagração legal da mediação em Portugal*, Julgar, 15, 2011.

COMMISSION, I. L., *Alternative dispute resolution*. Bubin, Law Reform Commission, 2008.

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999.

COSTA, Mário Julho de Almeida, *Noções de Direito Civil*, Almeida, Coimbra, 1980.

DRAY, Guilherme Machado, «Justa Causa e Esfera Privada», *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, (Coord. Pedro Romano Martinez), Almedina, Coimbra, 2001.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *II Relações Colectivas de Trabalho*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 1991.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 7ª edição.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Relações Individuais de Trabalho*, 8ª edição, Almedina, Coimbra, 1992.

LEITAO, Luís Manuel Teles de Meneses, *Direito do Trabalho de Angola*, 4ª edição, Almedina, Coimbra, 2014.

MARTINS, Costa, «*Sobre o Poder disciplinar da entidade patronal*», I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, Coimbra, 2000.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2015.

MESQUITA, José Andrade, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, 2004.

MOREIRA, Teresa Coelho, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, Studia Iuridica, 78, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2004.

PEREIRA, Albertina, «*A vida privada do trabalhador*», Revista de Estudos Laborais, ano 1, n.º 1, Almedina, 2002.

PINTO, Nuno Abranches, *Instituto disciplinar laboral*, Coimbra Editora, 2009.

PINTO, Paulo da Mota, «*A protecção da vida privada e a Constituição*», Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Vol. LXXVI, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado do Direito do Trabalho*, 4ª edição, Almedina, Coimbra, 2014.