

DIREITO DO TRABALHO

Reforma laboral e a relativização dos direitos fundamentais

António Yannick Aragão — Docente de Direito do Trabalho.

GestJus Law Review — Revista Angolana de Direito da Empresa · Volume 2021 · pp. 1-28
21 de novembro de 2021

● ACESSO ABERTO · OPEN ACCESS

RESUMO

Não há dúvidas de que a grande característica do Direito do Trabalho é a protecção do trabalhador, seja por meio de regulamentações do Estado, seja através de medidas sociais. Ou seja, a sua característica protectora, como base de tratamento, é um dos motivos de existência desse Direito, com garantia de direitos mínimos e fundamentais da pessoa humana¹.

1. Introdução

Não há dúvidas de que a grande característica do Direito do Trabalho é a protecção do trabalhador, seja por meio de regulamentações do Estado, seja através de medidas sociais. Ou seja, a sua característica protectora, como base de tratamento, é um dos motivos de existência desse Direito, com garantia de direitos mínimos e fundamentais da pessoa humana¹.

A reforma laboral foi um dos temas mais discutidos no contexto social e económico de 2015 a 2021.

Havendo ou não novas alterações na legislação, tende-se sempre a discutir, comentar e debater as leis laborais. Isso vale, apenas, para associação especializadas, os sindicatos, os trabalhadores e o poder judiciário.

Seria razoável que os comentários e debates fossem feitos, também, nos poderes executivo e legislativo, “obviamente com sentido de Estado e não vestidos de empregadores”, afinal, trata-se de um tema que impacta directamente em questões essenciais para desenvolvimento de um país.

As leis laborais tendencialmente visam a segurança e estabilidade no emprego, procuram combater o desemprego, que aumenta com a crise económica e financeira e, conseqüentemente, geram incumprimento e diminuição do poder de compra dos então trabalhadores.

Logicamente a alteração da legislação laboral se repercute na qualidade de vida e dos empregos, ou seja, o nível de segurança e estabilidade dos vínculos laborais.

Por fim, tendo em conta os seus aspectos anteriormente apresentados, as leis que regulam as relações de emprego devem exaltar o princípio da protecção, pois estão directamente conectadas aos direitos fundamentais², bem como ao estímulo e as condições que os empregadores têm para gerar mais emprego.

Neste sentido, questionamos:

1. Será que a alteração laboral aprovada em 2015 contribuiu para melhorar esses aspetos?
2. Será que a reforma em curso contribuirá para melhor?

O tema é polémico e suscita opiniões bastante divergentes. Todavia, seria possível responder a essas questões se tivéssemos um grande distanciamento histórico, bem como se ao invés do “legislador político/empregador tomasse o assento o legislador académico”³.

Com esta reflexão nos propomos expor ao leitor o que é uma reforma laboral, o que deve ser alterado e quais os possíveis futuros contornos da questão. Desta forma, poderá o leitor, por si mesmo, ter condições de julgar o que concorda, discorda ou pensa sobre a reflexão apresentada.

Para isso, atente aos tópicos preparados:

O que é uma reforma laboral? Histórico das reformas. O que é lei laboral? O que deve mudar a nova lei laboral? O que é jurisdição laboral?

1. O que é uma reforma laboral?

A reforma laboral é um conjunto de mudanças que operou, pela primeira vez, numa Angola independente, com a Lei 6/81 de 22 agosto, que instituiu a LGT.

A última reforma laboral iniciou em 2010 com a CRA⁴, e terminou com a alteração

da LGT, aprovada pela Lei 7/15 de 15 junho, que modificou drasticamente o paradigma da contratação⁵, para além de se demarcar grandemente dos pilares/princípios orientadores do direito trabalho⁶.

As mudanças 2015 mexeram em questões como regime de contratação, horário de descanso e intervalo, faltas por doença e acidente, remuneração, compensações e indemnização e outras.

Actualmente foi criada uma Comissão encarregue de avaliar a oportunidade e conveniência da alteração da LGT⁷, o que provar o já conhecido e fundamentado desinteresse e desconexão dos poderes executivo e legislativo sobre esta matéria, mas também, prova que a alteração de 2015 não será a última vez em que a LGT é modificada por outra lei.

Em 1981 foi determinada a unificação do regime jurídico do trabalho, pondo termo à diversidade existente, consagrada nos três diplomas legais que vigoravam na época - Estatuto do Funcionalismo Ultramarino, Estatuto do Trabalho em Angola e o Código do Trabalho Rural. Deste modo, afirmamos que a LGT de 2015 é caracterizada como uma reforma laboral pelo facto de terem sido promovidas várias alterações que desvirtuaram a estrutura fundamental, isto é, a essência da LGT de 1981 e de 2000 respectivamente, ou seja, em vez de mudanças pontuais houve um retrocesso social de mais de quatro décadas.

1. Histórico das reformas.

No que respeita as relações laborais, existe no nosso direito positivo a LGT de 1981, que se revestiu de características que a fixaram num contexto histórico, sócio-económico e político, um conjunto de disposições, um instrumento poderoso que permitiu novos avanços na edificação de uma sociedade livre da exploração do homem pelo homem. Porque algumas características se mostravam desajustadas pela dinâmica da vida social, foi revogada pela LGT de 2000 que visava superar, melhorar as características da anterior, colmatando o pendur de lei de bases definidora dos princípios reitores do regime laboral, inaplicáveis no quotidiano das relações de emprego por ausência de regulamentação, ou seja, a LGT de 2000 tinha como objectivo aplicabilidade imediata na generalidade dos casos;

Tendo em conta a fluidez da vida social e, a perícia em resolver problemas sociais legislando, irrompeu a vontade de adaptar as condições e as normas laborais revogando a LGT de 2000 pela LGT de 2015.

A LGT 2015 que traz no seu preâmbulo uma exposição de motivo completamente divergente quer do corpo das normas que a compõem, quer do que ocorre na realidade. Vejamos - “o regime (...) estabelece um verdadeiro equilíbrio de forças,

no desenrolar da relação jurídico-laboral (...)”.

Apesar da complexa proposta de alteração, a tramitação para aprovação da LGT de 2015 foi fácil, ao que não se esperava diferente pelo superior interesse dos empregadores, que representam a maioria nos poderes executivos e legislativo. Tão verdadeira se mostra esta afirmação que a negociação sobre o superior interesse do empregador, entre aqueles dois poderes foi deslizando e fluída ao que demonstram os sindicatos⁸ que as suas contribuições e contestações a alteração foram completamente ignoradas.

O poder executivo não envidou grande esforço para que a LGT de 2015 fosse aprovada com tanta rapidez, bastou apenas demonstrar ao legislador político que a aprovação era o meio mais idóneo para obter mão de obra facilmente descartada, diminuir os encargos com os despedimentos ilegais e consequente compensação/indeminização.

Apesar de a LGT de 2015 estar em vigor há mais de cinco anos, ela ainda é motivo de controvérsias para não variar.

1. O que é lei laboral?

As leis surgem na civilização humana para promover justiça social e igualdade, estabelecendo direitos e deveres para serem seguidos pelos membros da sociedade legislada⁹. Para legislação laboral, este princípio deve ser aplicado tendo em conta a realidade do mercado de trabalho.

Erradamente se afirma no direito laboral vigente as partes da relação laboral são iguais, afinal, o empregador tem poder sobre o trabalhador a seu cargo, sendo que o sustento daquele depende da oportunidade que lhe foi dada para desempenhar a sua actividade profissional¹⁰.

A legislação laboral existe para regular a relação de emprego, principalmente evitar abusos por parte do empregador¹¹.

É sabido que todas as empresas têm o lucro como objectivo¹². Desta forma, a legislação laboral intenta que isso não ocorra às custas da saúde e bem-estar do trabalhador, pois o Estado pugna pela promoção do bem comum¹³. Na melhor das hipóteses, impõe-se um equilíbrio entre os dois interesses, satisfazendo tanto a classe trabalhadora, quanto aos proprietários das empresas¹⁴.

Em Angola, a criação da legislação laboral como conhecemos hoje é atribuído ao primeiro presidente da República. O grande marco foi a já citada LGT, publicada ao 7 agosto de 1981.

1. Como é a legislação laboral?

A criação da LGT representou um avanço para o país. Desde então quatro décadas se passaram.

De acordo com os conceitos e princípios norteadores do direito trabalho, a LGT que conhecemos hoje (de 2015), representa um retrocesso de mais de dez décadas, pois elevando os trabalhadores para uma posição de mendicidade e precarizando, escancaradamente, as relações de emprego¹⁵.

Em boa verdade, os empresários, consideravam a LGT de 2000 obsoleta, afirmando que ela travava o avanço do empreendedorismo e crescimento dos negócios. Por anos sucessivos eles reclamaram pela substituição da LGT. Foi essa pressão que motivou a reforma.

1. O que deve mudar a nova lei laboral?

A seguir, apresentamos um resumo com que julgamos ser fundamental alterar na LGT, para que tenhamos uma reforma laboral (re)atribua título de Estado Social que pugnamos ser.

1. Forma e duração do contrato de trabalho

Fixar como regra geral a contratação por tempo indeterminado, limitar a autonomia da vontade¹⁶.

1. Como consequência da inobservância dos requisitos formais, se exigidos, o contrato é considerado como contrato de trabalho sem termo (ou seja, um contrato de trabalho por tempo indeterminado), por nulidade do termo.
2. O contrato por tempo indeterminado deve constituir a regra para estabelecimento da relação laboral.
3. O contrato de trabalho por tempo determinado só pode ser celebrado para execução de serviço determinado e deve obrigatoriamente ser reduzido a escrito, com a indicação precisa do seu termo, ou das condições a que este fica sujeito, bem como das razões determinantes da contratação por tempo determinado.
4. A classificação da empresa (micro, pequena, média ou grande), não pode ser atendida para estabelecimento de prazos diferenciados de contratação sob pena de promover a discriminação.
5. Admissibilidade de contrato de trabalho por tempo determinado:
 1. Concretizando ou desenvolvendo algumas das situações de admissibilidade legalmente previstas [por exemplo, considerando

como acréscimo sazonal o ocorrido no Natal e fim de ano];

2. Não pode ser ignorada a ideia de temporalidade nem situações de admissibilidade para além das legalmente previstas.
6. Para além da natureza excepcional do contrato de trabalho a termo, o motivo justificativo tem que constar expressamente no contrato com a menção dos factos que o integram, e apenas estes podem ser atendidos.
7. Reduzindo o limite máximo de duração legalmente admitido [por exemplo, estabelecendo a duração máxima de três ou cinco anos].
8. O contrato por tempo determinado surge de necessidades específicas e, como tal, deverá ter duração máxima reduzida assegurar a estabilidade no emprego¹⁷.

1. Renovação e conversão do contrato

1. Fixar o número e o funcionamento das renovações do termo certo [por exemplo, não permitindo mais de 2 renovações, não permitindo prazos de renovações diferentes do prazo inicial, ou, então, permitindo até 4 renovações ainda que dentro do prazo máximo legalmente admitido]¹⁸.
2. Afastando as limitações, quer relativamente a certos tipos de trabalho [por exemplo, nos trabalhos de construção civil, ou nas situações em que não é preciso motivar a contratação], quer relativamente a um determinado limite temporal [por exemplo, permitindo sucessivas contratações desde que não ultrapassem os 6 anos].
3. Restringindo as limitações [por exemplo, introduzindo períodos de espera mais dilatados do que aqueles que estão previstos na lei]

1. Sucessão de contratos a termo

1. Impedir a válida contratação a termo, na sequência de cessações que não se traduzam em justa causa de despedimento.
2. É proibida a celebração de sucessivos contratos a termo¹⁹ se (i) a cessação do primeiro contrato se dever a razões não imputáveis ao trabalhador e (ii) não for respeitado um período de espera correspondente a pelo menos um terço da duração do contrato anterior, quando se pretenda proceder ao preenchimento do mesmo posto de trabalho. Para que se possa concluir pela existência do mesmo posto de trabalho é necessário que o trabalhador esteja a desempenhar as mesmas funções no mesmo contexto

organizativo. Admite-se que empregador celebre com o trabalhador sucessivos contratos de trabalho a termo, quando não ocorra o preenchimento do mesmo posto de trabalho.

3. Proibir, designadamente, a sucessão de contratos de trabalho a termo, nos termos nele previstos, celebrado com o mesmo ou outro trabalhador, sob pena de se considerar sem termo o contrato de trabalho a termo celebrado.

1. **Teletrabalho**

Incluir a modalidade de trabalho remoto (trabalho a distância), cujo controle do trabalho é feito por tarefa, na qual o trabalhador formaliza com o empregador, em contrato, os recursos que utilizará²⁰.

1. **Faltas por doenças e acidentes**²¹

2. **Remuneração do trabalho**

Pela prestação do *trabalho extraordinário, do regime de disponibilidade e do trabalho nocturno* deve ser afastada a discriminação entre os trabalhadores das grandes, médias, pequenas e micro-empresas²².

1. **Salários intercalares**

1. Em caso de *nulidade* o empregador deve ser obrigado a pagar os salários e complementos que o trabalhador deixou de receber até a data da decisão que declara nulo o despedimento.
2. Nos casos de *improcedência* são sempre devidos ao trabalhador os salários de base que teria recebido se estivesse a prestar o trabalho, até a data em que obteve novo emprego ou até a data do trânsito em julgado da sentença, se anterior ao novo emprego, mas sempre com o limite máximo de nove meses de salário.

1. **Compensação e indemnização por despedimento**

A compensação e a indemnização devida aos trabalhadores nos termos de despedimento individual e colectivo com justa causa objectiva, no caso de caducidade após suspensão do contrato por razões objectivas, deve ser calculada segundo os critérios de igualdade e não discriminação, não importando a classificação da empresa como sejam

grandes, médias, pequenas ou micros²³.

1. Danos morais

Criar meios para combater o assédio moral, bem como fixar o um *quantum* indemnizatório no âmbito dos danos morais²⁴.

1. O que é a jurisdição laboral?

A jurisdição laboral é a área do poder judiciário responsável por julgar acções referentes a relações entre trabalhador e empregadores, que se entendem por sumárias, mas, na verdade, arriscam-se atingir o final da infância, a puberdade, a adolescência ou a juventude “conclusas na mesa do juiz.

Sempre que o trabalhador entender que os direitos legalmente garantidos ou estabelecidos no contrato não foram respeitados, deve demandar o judicialmente o empregador ou ex-empregador.

O principal interesse legislador político/empresários na reforma de 2015 foi justamente no sentido de diminuir o impacto financeiro das decisões judiciais, cujos resultados, eram maioritariamente desfavoráveis ao empregador – por falta de investimento em formações e capacitação do capital humano.

Nesse sentido, o resultado é avaliado como positivo.

1. Conclusão

Sem sombra de dúvidas a reforma laboral ou a simples alteração da LGT é um tema bastante polémico e complexo.

A aprovação deles até 2015 com os termos nos quais foi aprovada satisfaz muitos empresários e políticos empresários.

Existe, entretanto, uma corrente que defende uma maior modernização da legislação laboral numa sociedade arcaica e retrógrada que nem a nossa.

Por outro lado, e os representantes dos sindicatos, grupos de trabalhadores, magistrados judiciais e do Ministério Público bem como a grande maioria dos estudiosos do Direito trabalho acreditam que reforma de 2015 significou um verdadeiro retrocesso.

Segundo estes a perda dos direitos há muito conquistados pelos trabalhadores acentua o desnível da relação que estabelece com o empregador e os coloca numa

situação de maior vulnerabilidade e mendicidade.

Vale destacar que os impactos da reforma de iniciada com a CRA de 2010 e concluída com a LGT de 2015 trouxe resultados nefastos e nada animadores, sendo apontado o aumento do desemprego ao longo dos seis anos em detrimento da propalada salvaguarda dos postos de trabalho²⁵.

Evidentemente o desejo intrínseco é que a nova reforma devolva dignidade humana do trabalhador, em que pese ter sido relativizado o princípio da protecção na LGT de 2015, se inaugure uma nova era ao Direito do Trabalho angolano, resultado de estudos e avisos dos verdadeiros especialistas no assunto.

Notas

1. Como um meio de protecção do trabalhador, que merecia/merece cuidado especial, as características essenciais do Direito do Trabalho, foram inegavelmente influenciadas, dentre outras, pela doutrina social da Igreja - especialmente pela encíclica *Rerum Novarum* do papa Leão XIII e *Divinis Redemptoris*, do papa Pio XI. Todas com o fito de diminuir os efeitos prejudiciais da situação de desigualdade não só formal, mas também material, pois o trabalhador não é o titular dos meios de produção e, simplesmente, sujeita aos objectivos traçados pelo empregador, o que afecta clara e efectivamente a liberdade, a segurança e dignidade humana do trabalhador.
2. Afirmamos que com a aprovação do Lei Geral do Trabalho (LGT) de 2015, o princípio da protecção foi relativizado, porque existem dispositivos específicos que assim procedem. Vejamos os seguintes casos: (i) retira os limites, forma e formalidades para renovação do contrato de trabalho por tempo determinado (art. 16º), em aparente afronta à protecção conferida pela Constituição da República de Angola (CRA), pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), pelo Pacto Internacional dos Direitos Económicos Sociais e Culturais (PIDESC) e pela Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CADHP); (ii) criação da figura do trabalhador hipersuficiente em detrimento do hipossuficiente, com ampla capacidade de negociação individual (art. 15º), exaltação da autonomia da vontade e estabelecimento de um “mitigada” igualdade negocial das partes; (iii) retira a natureza salarial justa do adicional pelo trabalho extraordinário, nocturno e pelo regime de disponibilidade (art. 117º, 112º e 103º), criando uma nova e perigosa forma de exploração do trabalho, que muito se assemelha as

exigências de trabalho forçado, porém mediante pagamento; (iv) define os valores de compensação e indemnização segundo classificação da empresa (arts. 236º e ss.), em que pese ser entendimento pacífico dos especialistas, dos sindicatos e da sociedade que atenta contra a dignidade da pessoa humana.

3. PAIXAO, Fortunato André Muanha; *in* “Normas Laborais no Estado de Emergência”, JUTRA, 21/04/2020.
4. As relações sociais de trabalho subordinado, pelas implicações de ordem pessoal envolvidas e a fragilidade de uma das partes, ocupam algumas normas na CRA.

Tal como a CRA laboral de 2010 a Revisão da CRA de 2021 não desempenha o papel conformador que as Constituições dos Estados sociais desempenham no âmbito das relações laborais. Com efeito, não se consegue observar um especial quadro orientador ou, sequer, se verifica um simples suporte a segurança e estabilidade no emprego. A constituição social, de que faz parte a constituição do trabalho, é, no entanto, inseparável da constituição económica. A constituição económica, ou seja, o conjunto de normas e princípios constitucionais relativos à vida económica do Estado – normas e princípios orientadores e definidores do sistema económico, desenha o quadro jurídico básico da actividade económica, tanto da que é realizada pelo Estado, como da que é realizada pelos particulares. A configuração do ordenamento laboral faz parte da constituição social, mas, inevitavelmente, o quadro dentro do qual esta se desenvolve e que influencia, decisivamente, o seu regime é definido pela constituição económica.

O bloco constitucional do trabalho e o bloco constitucional da actividade económica reflectem-se, por sua vez, como não poderia deixar de ser, no bloco constitucional da actividade política, operando uma verdadeira mudança na qualidade dos Estados contemporâneos que, de *Estados liberais*, se transformaram em *Estados social*. É possível considerar que o *princípio do Estado social* confere unidade aos blocos normativos constitucionais do trabalho e da actividade económica. Ensina MIRANDA, Jorge; *Manual de Direito Constitucional*, vol. IV, p. 22 e ss., que esta qualidade tem, naturalmente, um significado específico, nomeadamente: (i) *o Estado deve intervir*, ou seja, não é neutro e garante às condições de vida da população, especialmente das mais expostas a certas formas de agressões; (ii) *cabe ao Estado promover* as condições de existência digna, a igualdade, a liberdade e demais direitos fundamentais, *removendo*

quaisquer obstáculos que os bloqueiem; Assinala PELAYO, Garcia; *Las transformaciones del Estado contemporáneo*, Alianza Editorial, Madrid, que o Estado social é essencialmente informado pelo *princípio de acção social com intenção de justiça social*.

Consideram CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital; *Fundamentos da Constituição*, Coimbra Editora, 1991, p. 86 e 87, que a democracia social “*democracia económica, social e cultural*”, é uma versão específica do Estado social, entretanto, a CRA inclui um aparente programa do Estado social que enuncia, como incumbências ao Estado legislador e ao Estado administrador promover o bem-estar, a qualidade de vida, a igualdade, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais. Com efeito, afirmamos que a CRA não apresenta um verdadeiro programa de democracia social porque o princípio do estado social (i) implica a proibição do *retrocesso social*, ou seja, o legislador está vedado de eliminar ou reduzir os direitos adquiridos, (ii) constitui um *elemento de interpretação*, isto é, as normas que o densificam devem considerar-se informadas pelo seu espírito, e (iii) susceptível de ser invocado para fundamentar a *pretensões jurídicas dos cidadãos* quando s respeitem à reclamação de condições de existência.

Em certo sentido, consideramos que a CRA laboral contém um texto generosamente catastrófico que contempla, numa concepção relativamente estéril, o seguinte catálogo de direitos fundamentais dos trabalhadores: (i) direitos individuais gerais, (ii) direitos individuais dos trabalhadores, (iii) direitos colectivos ou de exercício colectivo e (iv) direitos de participação. Por agora, apenas nos reportaremos os direitos individuais gerais (*liberdade de escolha de profissão ou género de trabalho, princípio da igualdade no acesso à profissão ou género de trabalho e direito ao trabalho*). Os *direitos individuais gerais* — são direitos universais, por isso, direitos que se situam lógica e cronologicamente antes de constituída a relação de trabalho, e respeitam, além disso, tanto ao trabalho por conta de outrem como ao trabalho por conta própria. Do seu elenco faz parte, nomeadamente, o *direito ao trabalho* (art. 76.º, n.º 1 CRA) que é corolário da dignidade da pessoa humana e do princípio do estado social. Trata-se de um direito que impõe ao Estado social a obrigação de desenvolver acções que propiciem a criação de empregos, a protecção dos empregos existentes e a prestação de subsídio de desemprego – vale referir que, como assinala COSTA, Márcia Nigiolela; *in “Questões Laborais”, 1ª temporada, 3ª edição, 02/04/2021. Disponível em <https://youtu.be/NR4sVce4Nmc>*, “a substituição da tutela reintegratória pela

tutela indemnizatória”, nos termos do n.º 4 do art. 76º *in fine*, colide, em todo, com o que resulta do conceito de direito ao trabalho tal como reclama dignidade da pessoa humana e com o princípio do estado social.

5. Que suscitam muitas dúvidas e incorrectas interpretações, no entender de PAIXÃO, Fortunato André Muanha; Um Novo Paradigma sobre o Contrato de Trabalho a Termo em Angola, Universidade Católica Editora, 2020; e de FONSECA, Aldino Pedro da; O contrato de trabalho no ordenamento jurídico angolano antes e depois da nova Lei geral do trabalho, edição do autor, 2017.
6. O Direito do Trabalho se organiza em instrumentos por meio dos quais se procura a promoção da justiça social. A base do Direito do Trabalho é a protecção e a paz social no mundo do trabalho.

A possibilidade de o intérprete reconhecer os novos elementos que a sociedade/legislador injetou na norma, expostos pela realidade dos factos, pelas novas ideias e/ou pela mudança nos usos e costumes, resulta dos princípios que se formam e informam o direito do trabalho. Desta forma, os princípios indicam a verdadeira finalidade da lei: a que atende e reflete os verdadeiros e actuais interesses da sociedade e não a que orientou a criação da mesma.

Se é bem verdade que o direito do trabalho é justificado pelo sentido de reparar as situações concretas que visam a protecção do trabalho, não é menos verdadeiro que os princípios não podem ser aplicados contra a lei. Porém, os princípios devem ser aplicados conforme objectivos de protecção da relação laboral, especialmente da parte mais débil.

Portanto, os princípios de direito do trabalho existem e tendem a limitar, interpretações que sejam absurdas, ilógicas, contraditórias ou que violem os dispositivos legais. É muito importante compreender esse limite na medida em que os princípios gerais de direito do trabalho (a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, igualdade, valorização do trabalho humano, justiça social, função social da propriedade, busca do emprego), foram admitidos pelo sistema jurídico laboral para atribuir-lhes uma função relevante como fonte do direito. Numa sociedade normal, os princípios são entendidos como critérios de orientação do legislador a serviço de um pensamento de justiça social.

7. Escusado é dizer que a criação desta comissão é uma manobra de diversão. Senão vejamos: - A 22 de Dezembro de 2020 os mais influentes e expressivos sindicatos, designadamente, CG-SILA, UNTA-CF e a FORÇA

SINDICAL remeteram ao Presidente da República, o que designaram RELATÓRIO DE FUNDAMENTAÇÃO E INTERPELAÇÃO AO EXECUTIVO PARA ALTERAÇÃO DA LEI 7/15 DE 15 DE JUNHO. Entretanto, por via do ofício n.º 040/GAB.CHEFECASACIVIL/PR/028/2021, de 18 de janeiro de 2021, o Ministro de Estado e Chefe da Casa Civil do Presidente da República, Adão de Almeida, remeteu e requereu o pronunciamento da Ministra da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, Teresa Rodrigues Dias, sobre a carta subscrita pelas três centrais sindicais. Na sequência, por via do ofício n.º 000547/GAB.MAPTSS/2021 de 19 de fevereiro de 2021 a Sra. Ministra do MAPTSS respondeu ao Sr. Ministro de Estado CCCPR que com vista a dar resposta as preocupações levantadas pelas centrais sindicais e “dar início aos trabalhos de Revisão da Lei Geral do Trabalho, criou uma equipa de trabalho composta por quinze membros”. Portanto, é de conhecimento geral que o grupo de trabalho iniciou a prestação da sua actividade, porém, se desconhece até hoje o despacho oficial de nomeação dos membros que compõem a equipa de trabalho/comissão.

Em reflexão escrita tornada pública, *DE RERUM NOVARUM A QUADRAGÉSIMO ANO - A PROPÓSITO DA DISCUSSÃO SOBRE A OPORTUNIDADE E CONVENIÊNCIA DA ALTERAÇÃO DA LGT*, o líder/coordenador da comissão, Secretário de Estado para o Trabalho e Segurança Social, embora tenha forçado quer o título, quer as analogias, bem como os fundamentos e os ecos; afirmou que “A alteração da legislação laboral é ... um tema fracturante. Mas nem por isso deixa de ser uma oportunidade para que todas as forças vivas da nação, ... privilegiem, sobretudo, o interesse público.”, assinalou também, que com o propósito de aprovar uma legislação o mais consensual “... o Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, engajou, na comissão ..., várias sensibilidades, nomeadamente, os membros das três forças sindicais mais representativas, os representantes da Associação Industrial de Angola, Câmara de Comércio e Indústria, Grupo Técnico Empresarial, Académicos das Universidades Agostinho Neto e Católica de Angola ...”.

8. VIAGE, Manuel; *in* – Jornal de Angola – aponta que “a UNTA reprova a actual Lei Geral do Trabalho por ter “grandes atropelos”. Disponível em: <https://www.jornaldeangola.ao/ao/noticias/unta-quer-alteracao-da-lei-geral-do-trabalho/>. Visitado aos 21 de Agosto de 21. Por seu turno JACINTO, Francisco; *in* – DW África – afirma que afirmam que a LGT de 2015 “acarreta muitos estrangimentos à estabilidade de emprego de muitos angolanos”. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-002/angola-sindicatos-preparam-protestos-contra-tr>

[abalho-escravo/a-57520637](#). visitado aos 21 de agosto de 21.

9. Com a Declaração de Filadélfia de 1944 a OIT viu alargada a sua competência em vários domínios importantes, nomeadamente, O pleno emprego, o nível de vida, a segurança social, as liberdades fundamentais dos trabalhadores, o princípio da igualdade e da não discriminação e mesmo as questões económicas com incidência social. Por acordo celebrado em 1946 a OIT é uma instituição ligada à ONU com competência específica no âmbito das matérias de trabalho. Na obstante as questões laborais estarem reservadas àquela não impede, porém, que a ONU aprove instrumentos de conteúdo geral com incidência indirecta no direito do trabalho. Podemos tomar como exemplo as disposições no âmbito laboral, sobre direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho e à protecção contra o desemprego (art. 23º, nº 1), sobre o direito a uma limitação razoável da duração de trabalho e a férias periódicas pagas (art. 24º) aprovadas na *DUDH*, em 10 de Dezembro de 1948, e com a adopção dos *Pactos Internacionais relativos aos direitos do homem*, em Dezembro de 1966 - para a matéria de que aqui nos ocupamos tem maior interesse, sem dúvida, o PIDESC que inclui disposições sobre não-discriminação, direito ao trabalho, direito a condições de trabalho justas e favoráveis (incluindo, particularmente, um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, segurança e higiene no trabalho, possibilidades de promoção iguais para todos, repouso, lazeres, limitação da duração de trabalho, férias pagas e remuneração dos dias feriados), etc. - Angola é parte do PIDESC desde 1992.

Conforme dispõe a Comissão Intersectorial de Elaboração de Relatórios Nacionais de Direitos Humanos (CIERNDH), *in* “Angola na Implementação dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais”, edição do Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos, 1ª edição, 2017, o Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais considerou o quarto e quinto relatórios periódicos de Angola, na sua 49ª sessão realizada no dia 24 de Junho de 2016, sobre a implementação do PIDESC e apontou, entre mais de vinte e cinco (25) preocupações e recomendações, as seguintes observações finais: (i) “...Preocupação com a falta de uma abrangente legislação anti-discriminatória no Estado...”; (ii) “...recomenda ao Estado Parte que tome as medidas necessárias para adoptar uma legislação anti-discriminatória mais abrangente, que dê protecção a todos os graus de discriminação expressamente proibidos...”; (iii) “...preocupado com a alta taxa de desemprego...”; (iv) “...recomenda que o Estado Parte combata o desemprego ... recomenda ao Estado ...: (a) ...crescimento económico se

traduza num incremento de oportunidades de emprego; (b) ...avalie a eficácia das políticas implementadas para incrementar as oportunidades de emprego...; (c) ...considere a Observação Geral n.º 18 do Comité (2005), sobre o Direito ao Trabalho.” (v) “...recomenda que o Estado Parte assegure a protecção dos direitos do trabalho a todos os trabalhadores ... o Comité encaminha para a Observação Geral n.º 23 (2016) sobre os direitos a condições justas e favoráveis de trabalho...”; (vi) “...está preocupado porque no Estado Parte ainda falta um sistema de protecção social universal, e existe uma alta percentagem de população que não está protegida pelo sistema de segurança social pública ... O Comité recomenda ao Estado Parte que incrementar os esforços para desenvolver um sistema de segurança social que garanta a cobertura e os benefícios para todos os trabalhadores ... Neste contexto, o comité encaminha o Estado Parte para a Observação Geral n.º 19 (2007) sobre o Direito à Segurança Social e recomenda ao Estado Parte que trabalhe para estabelecer um mais elevado nível de protecção social, alinhado com a recomendação n.º 202 da OIT (2012).

Como não poderíamos deixar de apontar, a CADHP, adoptada pela décima-oitava Conferência dos Chefes de Estado e de Governo dos Estados Africanos membros da Organização de Unidade Africana a 26 de Junho de 1981, em Nairobi, no Quénia. Entrada em vigor na ordem internacional: 21 de Outubro de 1986, apresenta de forma sucinta e imprecisa a promoção da justiça social, conforme se lê no art. 15º. Completamente menos rigorosa que o PIDESC, não resulta do elemento literal da CADHP, que o indivíduo beneficie de um direito a um trabalho garantido e em condições de igualdade, higiene e segurança.

10. Segundo o *princípio da igualdade* todos são iguais, pelo que qualquer vantagem previamente estabelecida em benefício de alguns, quebraria o *natural* equilíbrio que o contrato supõe. O direito do trabalho *civiliza* as relações de trabalho afirmando-se como um direito da desigualdade, por isso, limita a liberdade contratual fixando um conjunto de garantias mínimas que nem a vontade das partes é suficiente para afastá-las.
11. Como postulado do Direito do Trabalho evidencia CAPEÇA, Norberto Moisés Moma; Os Despedimentos – À Luz da Nova Lei Geral do Trabalho. 1ª edição. Luanda, 2015, Pg. 17., que “o princípio da tutela do trabalhador ou também da protecção do trabalhador que tem manifestação aos mais variados níveis, de modo a garantir que a eventual desigualdade de facto ao não conduza a uma dependência jurídica do prestador de trabalho, concretizado, designadamente, na proibição dos despedimentos *ad nutum* (...), na fixação

de regras laborais”. É este princípio que explica e fundamenta a presunção geral de imperatividade das normas laborais. Para o autor “as tradicionais garantias do trabalhador como a inamovibilidade, a irredutibilidade salarial ou a reserva da vida privada, a protecção contra o despedimento sem justa causa ou sem aviso prévio são encaradas como manifestação do princípio geral da protecção”. Em ocasião anterior já o autor descrevia *in* Estudos de Direito Privado. 2013, Where Angola Editora, 1ª edição. Luanda p. 28 e 30., que “(...) o comportamento das partes (...) deve ser no sentido de não causar prejuízo a outra”; deste modo, assinala o Acórdão do Tribunal Supremo de 28.09.2017, Processo n.º 04/14 que é de indiscutível relevância a conformação da conduta ao instituto da boa-fé: ainda “Trata-se da boa-fé enquanto princípio ou regra de conduta, que exige às partes da relação obrigacional o cumprimento das prestações de modo honesto, correcto e leal, antes e depois [de celebrado] o contrato”

12. Decorre do artigo 23.º da Lei das Sociedades Comerciais, que um dos direitos fundamentais inerentes à participação dos sócios nas sociedades comerciais é o direito aos lucros. VALE, Sofia Maia; Sócios e Governação das Sociedades em Angola, 2020 - Disponível em https://www.researchgate.net/publication/342957461_SOCIOS_E_GOVERNA_CAO_DAS_SOCIEDADES_EM_ANGOLA_-_2020, visitado aos 01/09/2021, ensina que “o direito aos lucros faz parte do conteúdo essencial da participação social, não sendo permitida a exclusão deste direito.”
13. Se por mera hipótese académica Angola fosse um Estado social, evidenciar-se-ia uma verdadeira luta pelo afastamento do individualismo no direito e do absolutismo no poder, para se garantir a igualdade substancial e se concretizar a dignidade da pessoa humana em ambas as suas dimensões: individual e social. Neste sentido, qualquer interpretação dada aos princípios constitucionais do trabalho em que exaltem o valor económico sobre o valor social atentaria contra os princípios do Estado Democrático de Direito e, conseqüentemente, declarado inconstitucional. Mas, como é óbvio, assim não é, bastando para tanto, tomar como exemplo o disposto no n.º 4 do art. 76º da CRA.
14. Importa referir que “a dogmática do Direito do Trabalho” bastante desenvolvida por RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado do Direito do Trabalho - Parte I: 1.ª edição. Almedina, p. 489 e ss., é inspirada e se sustenta em três fontes, dentre elas, o princípio da auto-tutela laboral. É necessário estabelecer um equilíbrio entre o princípio da protecção do trabalhador e o princípio da salvaguarda dos interesses de gestão, próprio do empregador. Se o sentido da protecção da parte reconhecida como

parte mais frágil da relação, resulta do direito ao trabalho ou, do dúbio e mitigado direito à segurança/estabilidade no emprego fixado pela CRA e pela LGT de 2015 - no âmbito do empregador a função do princípio da compensação é garantir-lhe as condições essenciais para tornar viável e possível de realizar o vínculo empregatício.

15. Numa sociedade normal, a crise económica é principal responsável pela alteração do regime laboral, porém, entre nós, existe um critério extra, tal é verdade que, a LGT de 2015 ultrapassou o limite da flexibilização que autoriza os princípios do direito do trabalho e atingiu a precarização, pelo nível e profundidade das alterações introduzidas que atentam aos critérios exigidos pelo direito internacional respeitante a dignidade da pessoa humana. Importante é notar que deve ser estabelecido uma diferença clara entre flexibilizar e precarizar.

16. A flexibilização da relação de emprego, não deve alterar a natureza principiológica do Direito do Trabalho, que admite o contrato de trabalho por tempo determinado apenas em algumas circunstâncias, ou seja, em regra, o vínculo contratual de emprego é de tempo indeterminado. Essa predisposição advém do Direito mexicano, e, consoante disciplina a lei, o contrato de trabalho só pode ser determinado, quando a natureza da prestação de serviço, assim o exigir, sendo certo que, no caso de estipulação de prazo para o seu término, uma vez que continue a actividade, o contrato se prorrogar, todavia, se não couber a prorrogação converte-se para indeterminado. Esta fixação está em total conformidade com os princípios inerentes ao Direito do Trabalho. É neste sentido que deriva o direito a indemnização nos casos de rescisão por parte do empregador, sem justa causa, o que torna evidente a finalidade do Direito do Trabalho em salvaguardar os vínculos de emprego, tornando-os duradouros, sem a necessidade de extinguir algo que se prolonga através do tempo. Ainda que a legislação laboral discipline situações alheias a constituição do contrato de trabalho por tempo indeterminado, é necessário moldar todo o ordenamento jurídico de modo a direcioná-lo à tutela da continuidade das relações emergentes do contrato de trabalho. Assim, o legislador deve pretender prolongar pelo maior lapso temporal possível o contrato de trabalho, e a relação nele contida. A celebração de contrato de trabalho por tempo determinado é antagônica, uma vez que os empregadores, em sua maioria, possuem actividades permanentes. Ademais, configura permissibilidade do legislador, bem como vontade dos empregadores de fraudar a lei, contratar trabalhadores somente para preencher o quadro temporário se o funcionamento da empresa está

condicionado a um número determinado de trabalhadores. É certo que deve ser respeitado o princípio da autonomia de vontade, sendo que é de fundamental importância as relações jurídicas individuais, contudo, entende PAIXÃO, Fortunato André Muanha; *Direito de Trabalho em Condições Equitativas e Satisfatória*, p. 704-714; in “Comentários da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos e do Protocolo Adicional”; Universidade Católica Editora, 2020 que, se existe a possibilidade de livre estipulação de termo na constituição da relação laboral, estará o legislador a corroborar e a estimular os empregadores a se esquivarem da obrigação de assegurar protecção aos seus trabalhadores. A possibilidade de celebração de contrato de trabalho por tempo determinado, deve ser considerada excepção, sendo observada a continuidade do vínculo empregatício, e a protecção do trabalhador. Admitir-se que ocorra flexibilização nas relações laborais, de modo a legitimar o contrato de trabalho por tempo determinado como regra no ordenamento angolano, significa reconhecer o retrocesso de todas as conquistas obtidas na história do Direito do Trabalho, além de ferir de forma directa os princípios incutidos na CRA. Razão pela qual o contrato de trabalho por tempo indeterminado deve ser a regra, assegurando assim a continuidade das prestações de serviço.

17. Todo o contrato de trabalho deve ser, em regra, por tempo indeterminada, por exigências ligadas a relevância da estabilidade do emprego, elevada expressamente a princípio constitucional estruturante da ordem social angolana (art. 23º n.º 1 “...a condições justas e favoráveis de trabalho e à protecção contra o desemprego” da DUDH). A sobreposição de termo, deverá revestir um carácter excepcional, só sendo lícita nos casos em que a justifiquem razões objectivas, justamente porque contraria tal relevância e as correlativas normas que o consagram. Quer dizer, as necessidades permanentes da empresa não deverão ser realizadas com o recurso à mão-de-obra transitória, sob pena de precarização do emprego e violação do arts. 23º, 24º e 25º da DUDH. Entendemos que o princípio da estabilidade no emprego manifestar-se-á no regime jurídico do contrato de trabalho por tempo determinado se: (i) For tipificada, com carácter taxativo, das situações de recurso legítimo a contratos de trabalho por tempo determinado, situações estas, de carácter transitório. A cláusula de termo deve ter, pois, um carácter excepcional, isto é, tal cláusula só pode ser considerada válida como medida de fomento do emprego ou em situações de excepcionalidade laboral; (ii) A extinção do contrato de trabalho por tempo determinado não dependente apenas do decurso do tempo convencionado entre as partes, deve a lei determinar, como condição de extinção do contrato, caso não haja interesse na manutenção, a denúncia (por

declaração escrita do empregador). A caducidade não opera aqui automaticamente, ou seja, na falta de tal declaração da vontade de não renovar (denúncia), o contrato poderá converter-se, *ope legis*, em contrato por tempo indeterminado; *(iii)* O carácter excepcional do contrato de trabalho por tempo determinado projecta-se igualmente na obrigação de um âmbito mínimo necessário da forma legal (redução a escrito), sob pena de o mesmo se considerar como contrato sem prazo; *(iv)* Os contratos por tempo determinado celebrados na vigência de um contrato por tempo indeterminado não devem valer como nem forma de extinção do primeiro contrato celebrado, menos ainda como transformação do tempo indeterminado para determinado; *(v)* Uma vez que, é declarado ilícito o acto extintivo do contrato de trabalho, deve o empregador ser condenado na reintegração do trabalhador – não apenas a pagar uma indemnização como, desastrosamente, prevê o art. 76º n.º 4 da CRA, e a pagar as retribuições que o trabalhador receberia de acordo com os arts. 208º e 209º da LGT de 2015; *(vi)* O contrato por tempo determinado suspende-se nos mesmos termos do contrato por tempo indeterminado na obstante se admita que o período da suspensão seja superior ao de vigência do contrato; *(vii)* A lei fixar limites para a renovação do contrato determinado – assim, deve cair por terra a ideia de que o contrato não deve extinguir-se, ou seja, de que o emprego deve manter-se, enquanto se mantiverem as razões que o determinaram a contratação ou mesmo que haja chegado ao seu prazo; *(viii)* O trabalhador a prazo gozar de preferência para preencher o quadro efectivo, sempre que a empregador opte pelo recrutamento externo para desempenho de uma actividade de carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

18. O contrato por tempo determinado só pode ser celebrado para acudir necessidades transitórias. Desta forma, a renovação do contrato de trabalho por tempo determinado deve ser sujeita a critérios específicos e que estejam em harmonia com os princípios do direito do trabalho. De acordo com a doutrina defendida por NETO, Josefa; COSTA, Márcia Nigiolela; CAPEÇA, Norberto Moises Moma; PAIXÃO, Fortunato André Muanha e outros; nada pode ser aproveitado das normas dos artigos 16º e 17º da LGT de 2015, uma vez que, entretanto, torna possível a existência de fraudes na celebração e na renovação dos contratos, por certo que não delimitar as regras e os contornos que devem merecer toda protecção legal. O contrato de trabalho por tempo determinado a termo certo não se extingue pelo simples decurso do prazo celebrado entre as partes. Deste modo, para extinção do contrato é necessário, além do decurso do prazo, que o empregador comunique por escrito ao trabalhador a vontade de o

não renovar, cumprindo o período de aviso prévio. Sempre que não haja esta declaração e as partes tenham convencionado a renovação automática, conclui-se da falta de denúncia a vontade de renovar (renovação *tácita*; *vd.* art. 217.º do Código civil). Ou seja, o contrato renova-se, automaticamente, igual período e nas mesmas condições do anterior. Observa LEITE, Jorge. “Observatório Legislativo”, *Questões laborais*, Ano III, 1996, n.º 8, p. 219, que “a renovação tácita significa a subsistência do vínculo anterior com renovação das mesmas condições, incluída a da sua duração”.

19. O Estado deve possuir disposições legais preventivas, que permitam atingir o objectivo dos princípios gerais do fixados plasmados na CRA e das convenções internacionais vigentes na nossa ordem jurídica, as medidas para reprimir os abusos decorrente da conclusão sucessiva de contratos a termo, entre as mesmas partes da relação jurídica laboral. Assim, a renovação do contrato deve sujeita-se à verificação de razões objectivas; impõe-se a fixação da duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho; bem como o número máximo de renovações dos contratos a termo. Por outro lado, deve determinar e definir, sempre que tal seja necessário, as condições em que deverão os contratos a termo ser considerados como contratos sucessivos e considerados como contrato indeterminado.

No entanto, no âmbito de aplicação destas disposições e medidas no que diz respeito aos contratos a termo com entidades do sector público, não deve ser interpretado no sentido de impor a criação de normas reguladoras das condições em que pode ser aplicada da solução de conversão, tão pouco que obriguem a conversão dos contratos a termo em contratos indeterminado, sob pena de violar o princípio da igualdade de acesso a função pública, *vide* art. 53º n.º 1 da CRA, porém, esta matéria abordaremos ao pormenor numa próxima reflexão. Desta forma, é possível entender que o Estado deve prever diferentes soluções, para evitar ou combater o abuso decorrente da utilização de sucessivos contratos a termo, bem como concretizar as medidas de proteção dos trabalhadores, no propósito da efectiva punição dos abusos e afastar-se das consequências da violação dos direitos humanos.

20. O contrato de trabalho poderá, com a reforma da LGT, ser celebrado sob a modalidade de “teletrabalho” ou ser alterado de presencial para trabalho à distância (teletrabalho). O legislador deve partir da premissa que o trabalhador, mesmo que controlado e fiscalizado, pode livremente dispor das horas extras, do trabalho nocturno e respectivo adicional, e dos

intervalos e descansos. Importa referir ainda o trabalho à distancia, é caracterizada por referência ao lugar em que o trabalho é realizado, ou seja, o trabalho prestado em qualquer telelocal, com recurso aos meios informáticos e das telecomunicações.

No entanto, devem ser acauteladas as situações de acidente de trabalho e doenças profissionais, decorrentes da actividade exercida. Nesta esteira de raciocínio, deve ser equacionado, para quem correr o risco do investimento nos meios de produção, nas ferramentas, com os meios tecnológicos e da estrutura. O progresso tecnológico na área das TICs tem tido, um papel preponderante na transformação das formas de trabalho, no nível do emprego e nos custos do factor trabalho/produção.

21. Sobre esta matéria é imperioso conformar a norma ao princípio da continuidade de recursos mínimos do trabalhador – relativos a remuneração – conforme ensina e assinala LEITE, Jorge. Por razões ligadas a saúde do trabalhador (com a baixa por doença), ocorrer a inactividade que exonera o empregador do pagamento da retribuição. Neste caso o trabalhador tem direito a uma prestação que substitua o salário e que lhe garanta a continuidade de recursos mínimos necessários à sua subsistência; A LGT de 2015 em si mesma apresenta grande contradição, pois determina (i) obrigatoriedade do empregador de remunerar, tendo em atenção o tipo de empresa; (ii) a extinção da relação laboral findo lapso período de tempo estabelecido para remunerar; e (iii) a suspensão da relação laboral.

A problemática das faltas por doença é, inegavelmente, de uma grande relevância prática. Pois entendemos que constitui um ponto de encontro aonde colidem com a política económica (que reclama um rigoroso combate ao absentismo) e a política social (que exige a integridade da posição do trabalhador apesar das ausências verificadas. De facto, a doença pode tornar socialmente justificável a não comparecerem ao trabalho desde que, portanto, desta não resulte prejuízos para qualquer das partes contratantes ou, no mínimo, sem que ponha em perigo a continuidade do respectivo vínculo contratual. A configuração legal da situação das faltas por doença é puramente *inlogícu*. Dela nada se retira, pois ultrapassa os limites compreensível a opção do Estado de se demarca da sua obrigação constitucional de segurança social e impor ao empregador este ónus, no limite, autoriza a extinção da relação laboral.

Assim sempre vale questionar: Quem tem de facto o dever de proteger o trabalhador na situação de doença? De quem é a obrigação de protecção social?

Importante é afirmar que embora a figura da falta seja associada a não cumprimento tempestivo do contrato, sucede, porém, que a falta por doença pode constituir o exercício de um direito, destarte, não deve, em princípio, implicar perda ou prejuízo de quaisquer direitos para qualquer das partes. Tudo indica, porém, que o Estado “que se apresenta como um ente de boa-fé”, cumpra as suas obrigações constitucionais de cuidar de promoção da segurança social, bem como protecção do emprego como corolário da dignidade humana. Pensa-se, na verdade, que, para estes efeitos, deve o Estado assumir a protecção do trabalhador na doença ao invés de onerar o empregador, bem como por não ser um facto imputável ao trabalhador não pode se causa de extinção, mas sim de suspensão da relação laboral. Não se percebe, a aplicação do regime de extinção contrariamente ao da suspensão (que por sua vez é mais apta à assegurar a manutenção do emprego, porque suscita algumas dificuldades ao despedimento nos casos em que o trabalhador se encontra impedido de prestar trabalho), sendo uma situação não querida pelo trabalhador. Razoável parece, em suma, que, para extinção, se configure um mínimo de intencionalidade, ou seja, vontade do trabalhador em adoecer ou permanecer doente. Resultando, porém, a suspensão por facto relativo ao trabalhador, fica este exonerado, do dever de prestar trabalho com a correspondente exoneração do empregador de pagar o salário, enquanto durar a suspensão. Sabemos que, com a suspensão o trabalhador tem direito a prestação social, consoante a natureza da causa de suspensão, mas não poderá se exigir do empregador o pagamento de qualquer retribuição, contudo, a opção do legislador da LGT de 2015 estabelece expressamente o contrário, porque o direito ao sucedâneo do salário corre por conta do Estado que, no plano factual nunca tencionou assumir esta responsabilidade.

22. A determinação quantitativa do salário é dos problemas mais controversos da LGT de 2015, isto é, o problema de saber qual o valor do salário hora nos casos em que a norma da lei, ou o contrato a ele se referem de forma contraditória, ou, numa outra perspectiva, de prestações qualificadas como retribuíveis segundo o critério turvos. A LGT de 2015 indica, porém, um critério geral de determinação quantitativa do salário ao dispor que toda a prestação retributiva correspondente a uma actividade específica do trabalhador, todavia, não reflecte proporcional e automaticamente as demais prestações devidas ao trabalhador.

Embora se afirme que todos os trabalhadores gozam de um mesmo conjunto de direitos e que sobre todos incide um mesmo conjunto de

deveres (estatuto), na verdade, como demonstra a vida social e o revela a história jurídica, em função de diversas variantes da regulamentação das relações de trabalho podem ser estabelecidas diferenciações entre trabalhadores, sobretudo, diferença salarial, diferença na duração do trabalho, diferença na posição hierárquica. A consolidação do estatuto (posição jurídica) de cada trabalhador faz-se, com efeito, por referência a apenas dois elementos: a categoria profissional e a antiguidade. Estes elementos que fundamentam e justificam a discriminação se tornam diferente de sector para sector, de empresa para empresa e até de trabalhador para trabalhador. Destarte, não se justifica, na vigência de uma CRA que pugna pela dignidade da pessoa humana, pela justiça salarial e pela igualdade e não discriminação, como conseguiu o legislador ordinário orquestrar e materializar o maior atendado legislativo já história do direito laboral positivado em Angola, ou seja, e temos sérias dificuldades de entender, qual a razão da ilógica discriminação e incoerente desvalorização *trabalho extraordinário, do regime de disponibilidade e do adicional do trabalho nocturno* dos trabalhadores das médias, pequenas e micro-empresas.

O salário é um direito fundamental, nos termos da CRA e da LGT, porque traduz, de acordo com a teoria da contra prestatividade, a contrapartida do trabalho, na troca que o trabalhador faz com o empregador, por fornecer e disponibilizar a sua força/actividade e daquele receber a remuneração. A fixação do salário deve obedecer a lei, a negociação colectiva e o contrato individual. (i) Por via da *lei* o Estado, determina os salários, num papel mais interventor de que pode parecer à primeira vista, nomeadamente, estabelece restrições e condicionamentos em matéria salarial. Supondo constitucionalmente admissível, pode fixar, directa ou indirectamente, um «tecto salarial», impor limites discriminatórios para o pagamento das prestações adicionais pelo *trabalho extraordinários, do regime de disponibilidade e do adicional do trabalho nocturno* dos trabalhadores das médias, pequenas e micro-empresas, etc; (ii) pelo *contrato individual* (autonomia individual) e pela *negociação colectiva* (autonomia colectiva) os trabalhadores e empregadores intervêm directamente na determinação dos salários. (iii) Em matéria salarial, *princípio do igual tratamento*, que já resulta do art. 23º da CRA, é reafirmado pela norma do art. 76º, n.º 2 e 3 al. b), bem como os arts. 4º e 157º n.º 1 da LGT nos termos dos quais podemos depreender que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, nacionalidade, religião ou ideologia, têm direito à retribuição do trabalho segundo a quantidade, a natureza e a qualidade, observando-se o princípio de que *para trabalho igual salário igual*. Embora as normas dos

arts. 76º da CRA, do 157º n.º 1 da LGT e do 15º da CADHP não sejam claras e não dizerem o que se entende por salário justo e trabalho igual, elas apontam que o salário é uma contraprestação do trabalho nos mesmos termos da expressão germânica *Kein Arbeit, Kein Lohn* – sem trabalho não há salário, no sentido de mostrar que a prestação da actividade laboral é o pressuposto do salário (remuneração), COSTA, Márcia Nigiolela; *Direito de Receber um Salário Igual por Trabalho Igual*, p. 715-723; in “Comentários da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos e do Protocolo Adicional”; Universidade Católica Editora, 2020, bem como não deixam de apontar os critérios que permitem apurar o seu sentido: igual é, nestes termos, o trabalho que implique a mesma carga horária (*quantidade*), o mesmo ou idêntico grau de dificuldade, periculosidade e penosidade (*natureza*) e que exija as mesmas ou equivalentes capacidades profissionais e pressuponha a mesma ou responsabilidades comparáveis (*qualidade*). Trabalho igual é, pois, o que obedece às funções de uma mesma categoria profissional e, também, o que corresponde a funções idênticas mesmo que referentes a categorias profissionais diferentes. Os critérios com base nos quais se fundamentam ou se podem estabelecer salários diferentes são a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, sendo ilícitos quaisquer outros, na medida em que violam o princípio da igualdade, que melhor desenvolve COSTA, Márcia Nigiolela; *Direito de Receber um Salário Igual por Trabalho Igual*, p. 715-723; *Op. cit.* “... não visa alcançar um igualitarismo extremo, pois ele não visa proibir a diferenciação salarial, mas sim a discriminação salarial, ou seja, a diferenciação injustificada, baseada nalgum factor de discriminação”. Da leitura do regime de organização e duração temporal do trabalho, fixado pelos art. 92º e seguintes da LGT de 2015, nada indica que as 44 horas semanais e as 8 horas diárias apenas dizem respeito as grandes empresas, muito menos que os trabalhadores as médias, pequenas e micro-empresas devem prestar *trabalho extraordinário, regime de disponibilidade* e *trabalho nocturno* na mesma proporção do adicional remuneratório, nomeadamente, prestar 30%, 20% e 10% das horas diárias, mensais e anuais de trabalho extraordinário. Assim, segundo a fixação legal dos adicionais remuneratórios respeitantes ao tempo de trabalho, dever-se-ia reduzir o período ou a prestação da actividade na proporção do pagamento. Porém, a limitação do adicional remuneratório que não implique a proporcional limitação da quantidade, qualidade e natureza da prestação do trabalho (*princípio da limitação da indisponibilidade*), facilmente conduz à uma ideia de exploração e desvalorização do trabalho humano, *cf.* arts. 60º e 89º da CRA e o arts. 4º e 5º da LGT.

Neste sentido, o *quantum* global de retribuição deve corresponder a um dado *quantum* de prestação de trabalho, *quantum* definido por referência a uma dada unidade de medida, geralmente, a hora, o dia, ou a semana, como podemos depreender do acórdão n.º 584/2019 do Tribunal Constitucional, de 17 de dezembro, receber um salário igual por um trabalho igual é um direito fundamental do trabalhador.

23. Compensar é a reparação com “mesmo peso”; a devolução do próprio bem, ou seja, reparação *in natura*, substituindo o bem por outro semelhante, ou restaurando o bem danificado. Contudo, estabelece o art. 847º do Código Civil, que a obrigação de compensar resulta quando as partes da relação laboral, empregador e trabalhador, “simultaneamente credores e devedores”, qualquer delas pretenda livrar-se da sua obrigação.

Por seu turno, indemnizar é a reparação pecuniária, a substituição do bem por dinheiro, na impossibilidade da compensação. Conquanto, reza o artigo 562º do Código Civil, que “quem estiver obrigado a reparar um dano deve reconstituir a situação que existiria, se não tivesse verificado o evento que obriga à reparação”.

É importante que se estabeleçam critérios justos e legais para (*com* = mesmo; *penso* = peso) e (*in* = não; *denne* = dano), conforme previa a LGT de 2000, pelo que, e assinala ARAGÃO; António Yannick; *Curso Prático da Lei Geral do Trabalho*, 1ª Edição, 2015, p. 75., que o cálculo para as compensações e indemnizações, prevista na LGT de 2015, obedece ao critério da capacidade económica da empresa, resultando numa clara afronta ao princípio da igualdade, que na visão de ARAGÃO, António Yannick; *Inconstitucionalidade por Violação à Isonomia em Relação ao Trabalhador Doméstico*, 1.ª edição, Where Angola, Luanda, 2019, p.21-27, “A regra da igualdade não consiste senão em tratar desigualmente os desiguais na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcional e desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Os mais são desvarios da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade os iguais, ou os desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir os mesmos a todos, como se todos se equivalessem”. Nas palavras de PAIXÃO, Fortunato André Muanha; *Direito de Trabalhar em Condições Equitativas e Satisfatória*, p. 704-714; *in* “Comentários da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos e do Protocolo Adicional”; Universidade Católica Editora, 2020 “... a LGT não oferece um quadro de garantias satisfatórias para que o trabalhador...”.

24. Os meios para se combater o assédio moral provêm de uma actuação preventiva, através da educação e do conhecimento da conduta a ser evitada. Pela educação pode-se evitar a ocorrência do assédio moral, através de políticas públicas e privadas. Não podemos tomar como absoluta, mas a falta de organização e a liberdade ampla a nível laboral são hipóteses que criam o ambiente propício para a ocorrência de assédio moral. Contudo, HIRIGOYEN, Marie France. *A violência perversa do cotidiano*. (Trad. Maria Helen Huhner). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, divide em quatro etapas um modelo de prevenção de assédio moral: (i) trata-se de um período de informação, onde são esclarecidas as situações de assédio moral e explicados os seus direitos; (ii) há a formação de especialistas internos, que seriam células de escuta dos trabalhadores; (iii) seria o treinamento de trabalhadores do departamento de recursos humanos, quanto às providências a tomar para prevenir a conduta de assédio; (iv) foca-se em esclarecer quais seriam as sanções previstas, lembrar os valores mais essenciais para a empresa.

A problemática do assédio moral no trabalho é considerada um tema de especial relevo, sobretudo, na vida do trabalhador, devido às diversas vertentes e consequências que tal conduta pode incorrer na vida pessoal, social e profissional do trabalhador, por isso, deve merecer atenção do legislador. Embora se fale dos direitos dos trabalhadores e da protecção da parte mais débil na relação laboral, consideramos que esta protecção demonstra-se insuficiente e inadequada, face às actuais necessidades, que instigam a uma resposta mais célere e eficaz, como forma de prevenir condutas de assédio sobre o trabalhador.

Deve haver a obrigação de indemnizar, face às três modalidades de assédio moral, nomeadamente, o assédio moral vertical/horizontal, o assédio moral estratégico e o assédio moral misto.

Inicialmente analisaremos o assédio moral vertical e horizontal que ocorre quando é praticado pelo individuo hierarquicamente superior contra o trabalhador subordinado. Já o assédio moral horizontal é praticado por indivíduos do mesmo nível profissional, neste caso não há hierarquia. Nestes casos a fundamentação encontra respaldo no art. 500º Código Civil, tratando-se de responsabilidade objectiva.

Relativamente ao caso de assédio moral estratégico ou organizacional, perfilhamos a mesta tese defendida por PAMPLONA FILHO, Rodolfo; *in* Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n.º 1149, 24 ago. 2006, p. 15. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/8838/nocoas-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>, visitado aos 2/09/2021, segunda esta modalidade se configura quando os actos são praticados directamente pelo empregador, como uma estratégia para a gestão de seu negócio. Nesse caso, a modalidade de responsabilidade é subjectiva, em virtude de que o acto é praticado directamente pelo empregador. A fundamentação para essa nossa afirmação se baseia na jurisprudência brasileira, que faz todo sentido ser chamada, designadamente, o Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), 5ª Região, Processo 0277-2008-025-05-00-7 RO, AC. N. 009423/2009, Relatora Desembargadora Luíza Lomba, 2ª TURMA, DJ 7/05/2009, que dispõe que *“Nas relações de trabalho, o assédio moral configura-se como conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica. O assédio moral resulta em danos materiais ou extrapatrimoniais (dano moral), sendo que este independentemente de prova, haja vista ser presumível. Desse modo, uma vez provada conduta ilícita do empregador que caracterize assédio moral, dá-se ensejo à responsabilidade civil subjetiva deste, porquanto provados os três elementos essenciais para a sua configuração -o dano, o nexo causal entre este e a conduta abusiva do empregador, e o elemento anímico (o dolo).”*

Com base no que foi mencionado, é possível compreender que o indivíduo só poderá ser indemnizado quando ficar apurada a intenção de assediar, além do dano e do nexo causal.

Em relação ao assédio moral misto, este ocorre quando há ofensas de superiores hierárquicos, bem como de colegas da mesma posição. Neste tipo de assédio, a responsabilidade é subjectiva, desde que não sejam os superiores hierárquicos, contudo, quando forem os empregadores os responsáveis pelos actos, responderão de forma subjectiva e objectivamente, quando seus trabalhadores forem os autores da conduta ilícita, em virtude das normas do Código Civil. Sobre a prova do assédio moral e do dano, por ser uma violência oculta, sua prova deve ser bem detalhada e produzida, apta a não gerar qualquer dúvida. A produção deste tipo de prova não deve seguir a regra geral.

A tomada de decisões e criação, pelo Estado, de medidas adequadas a este fenómeno permitirá impulsionar uma política contra o assédio moral laboral, de forma genérica, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho saudável, que repudia estas condutas e apoia a vítima. A criação de medidas contra o assédio moral no trabalho pretendem estimular um

ambiente de trabalho sem violência.

25. Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), acerca dos impactos da reforma. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-inst/documents/publication/wcms_414588.pdf. visitado em 02/09/2021.

Palavras-chave: