

UNIVERSIDADE
AUTÓNOMA
DE LISBOA



DEPARTAMENTO DE DIREITO

MESTRADO EM DIREITO

ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

**DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR CAUSAS
OBJECTIVAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO
ANGOLANO**

“Dissertação de para obtenção do grau de Mestre em Direito,
especialidade de Ciências Jurídicas”

Autor: Gonçalo João Simão

Orientadora: Prof.^a Doutora Elionora de Nazaré Cardoso Pinto dos Santos

2017

Lisboa

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus todo-poderoso que todos os dias derrama suas bênçãos sobre mim;

Agradeço a minha Esposa, e os meus filhos, pelo amor, paciência e afã de verem os nossos sonhos realizados;

À minha querida mãe que desde muito cedo insinou-me os três preceitos do direito sem mesmo passar por uma academia, meu muito obrigado, minha grande mestre;

Aos meus irmãos, sobrinhos, que sempre acreditaram e me apoiam de forma incondicional;

Agradeço os meus sogros, tios, mães, irmãos, filhos e amigos;

Meu muito obrigado ao Dr. Pedro Luís, aos meus professores, colegas da FAN, UNIA e da Universidade Autónoma de Lisboa;

À minha orientadora Prof.^a Doutora Elionora de Nazaré Cardoso Pinto dos Santos, pelo apoio e disponibilidade.

RESUMO

A presente pesquisa refere-se ao estudo do despedimento individual por causas objectivas. trata-se de uma modalidade de despedimento que resulta de motivos de ordem económica, tecnológica ou estrutural. A justa causa objectiva de despedimento, ao invés da subjectiva, não se reporta a nenhum comportamento culposos por parte do trabalhador. A existência deste género de justificação tem a ver com causas externas à relação laboral. O artigo 210º da Lei nº 7/15, de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho, introduziu profundas alterações à esta modalidade de despedimento. Perante essas mudanças, entendemos ser incontornável equacionar a modalidade de despedimento previsto na Lei Geral do Trabalho com o nº 4 do artigo 76º da Constituição da República de Angola que imperativamente determina que, é ilegal o despedimento sem justa causa. O regime anterior que tratava sobre o despedimento individual por causas objectivas previa o limite de trabalhadores a despedir de até (5) cinco trabalhadores, no novo regime acresceu-se o número de trabalhadores a despedir para (20), eliminou-se os critérios legais para determinar o posto de trabalho a extinguir, como a desnecessidade do empregador apresentar um pedido de autorização à Inspeção Geral do Trabalho, reduziu-se o prazo de aviso prévio que poderia ir até 60 dias, bem como a manutenção da tutela indemnizatória, entre outras mudanças que significativamente fragilizam e atentam o princípio da segurança do emprego, quando se esperava medidas que conseguissem tornar incólume o princípio da segurança do emprego constitucionalmente garantido.

Palavras-Chave: Despedimento Individual Por Causas Objectivas, Trabalhador, Empregador

ABSTRACT

The present research refers to the study of individual dismissal for objective reasons. it is a form of redundancy resulting from economic, technological or structural reasons. The just objective cause of dismissal, rather than the subjective one, does not refer to any guilty behavior on the part of the scraper. The existence of this kind of justification has to do with causes external to the labor relationship. Article 210 of Law no. 7/15, of June 15, General Labor Law, introduced profound changes to this modality of dismissal. In view of these changes, we consider it imperative to consider the dismissal modality provided for in the General Labor Law with article 76, paragraph 4, of the Constitution of the Republic of Angola, which imperatively determines that it is unlawful to dismiss without cause. The previous regime, which dealt with individual dismissals for objective reasons, provided for the limit of workers dismissing up to five (5) workers, in the new regime, the number of workers to dismiss was increased to (20), the legal criteria to determine the job to be extinguished, such as the employer's lack of need to submit an application for authorization to the General Labor Inspectorate, the deadline for prior notice of up to 60 days was reduced, as well as the maintenance of compensation, among others changes that significantly weaken and undermine the principle of job security when measures were expected to make the constitutionally guaranteed employment security principle unswerving.

Keywords: Individual Dismissal By Causes Objectives, Worker, Employer

LISTA DE ABREVIATURAS

Ac - Acórdão

Art.º - Artigo

Al- Alínea

CC- Código Civil

CPC- Código de Processo Civil

CPT- Código de Processo do Trabalho

CRA- Constituição da República Angolana

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT- Código do trabalho

IGT – Inspeção Geral de Trabalho

LGT- Lei Geral do Trabalho da República de Angola

LCCT- Lei de cessação dos contratos de trabalho

Nº- Número

OIT- Organização Internacional do Trabalho

TRL- Tribunal da Relação de Lisboa

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I – O Direito do Trabalho	12
1.1.Noção.....	12
1.2.Funções do direito do Trabalho.....	13
1.3.Breve percurso histórico do direito do trabalho Angolano.....	16
1.3.1.O Artigo 76.º da Constituição da República de Angola.....	21
CAPÍTULO II – Despedimento	24
2.1.Conceito.....	24
2.2.A figura da justa Causa.....	25
2.3.A justa causa subjectiva.....	31
2.4.A justa causa objectiva.....	33
CAPÍTULO III – Despedimento individual por causas objectivas.....	37
1. Noção.....	37
2. Princípio da segurança do emprego.....	39
CAPÍTULO IV- Despedimento individual por causas objectivas no ordenamento jurídico Angolano.....	45
4.1. Fundamentos ou motivos que justificam a extinção do posto de trabalho.....	45
4.2.Extinção do posto de trabalho.....	48
4.3.Limite de trabalhadores a despedir à luz da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho.....	50
4.4.Critérios de determinação do trabalhador visado.....	53

4.5.Aviso prévio.....	59
4.6.Direito dos trabalhadores afetados.....	61
4.7.Meios de defesa contra o despedimento.....	63
CONCLUSÃO.....	69
BIBLIOGRAFIA.....	72

INTRODUÇÃO

A Constituição da República de Angola que vigora desde 2010, trouxe no nosso ordenamento jurídico o paradigma da protecção contra os despedimentos arbitrários, uma garantia dos trabalhadores que acaba por se concretizar no texto constitucional. Em 15 de Junho de 2015 é aprovada a lei nº 07/15, Lei Geral do Trabalho, notadamente, foi a primeira reforma da lei laboral na vigência da Constituição que também proíbe os despedimentos sem justa causa. Diga-se, no entanto, que a protecção contra o despedimento sem justa causa não é uma realidade nova, sendo que a lei 02/00 de 11 de Fevereiro¹ também proibía despedimentos sem justa causa, mas como uma garantia constitucional, apenas aparece em 2010 com a Constituição.

Para a classe dos trabalhadores e aqueles que aspiram a um posto de trabalho era expectante aquele que seria o mundo laboral pós Constituição, mormente nas questões relativas à estabilidade do emprego.

Passados cinco anos de vigência da CRA, foi aprovada a nova LGT. Esta lei não arredou críticas da parte dos trabalhadores, embora em sede doutrinal e jurisprudencial não se tenha produzido grandes posições a respeito da conformidade da lei com a Constituição.

Entretanto, diz-se, hoje, que o trabalhador no âmbito desta lei encontra-se num estado de vulnerabilidade clara em detrimento da lei anterior no que diz respeito a cessação do contrato de trabalho, mormente na questão da resolução do contrato de trabalho por via do despedimento individual por causas objectivas.

É nosso interesse, neste trabalho, descortinar através de um estudo aprofundado sobre a figura do despedimento por causas objectivas, como se apresenta no ordenamento jurídico angolano, divulgar, e dar a conhecer à classe de trabalhadores a existência desta ferramenta que o empregador tem de pôr termo ao contrato.

Outra motivação prende-se com a problemática que se levanta em torno da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e, porque amiúde se relaciona a ideia

1 Lei 02/00 de 11 de Fevereiro, Lei Geral do Trabalho revogada pela Lei lei nº 07/15 de 15 de Junho

de justa causa de despedimento ao comportamento culposo do trabalhador, principalmente na nossa realidade.

Por outro lado, por um período longo a justa causa objectiva esteve adormecida ao silêncio da classe dos empregadores (empresários), mas a crise económica que afectou drasticamente o nosso país, leva hoje, muitas empresas a procuram fazer uso das flexibilidades existentes na lei com fito de diminuir os seus encargos económicos e o recurso ao despedimento com o fundamento em causas objectivas, tanto na vertente individual como colectiva têm sido amiúde utilizado como balsamo para acalmar as contusões da crise dentro das empresas.

Embora não se afigure como um instituto novo introduzido na actual Lei Geral do Trabalho, uma vez que a mesma aparece, pela primeira vez, na ordem jurídica Angolana após a revogação da lei 6/81, de 24 de Agosto, a primeira Lei Geral do Trabalho, pela então lei nº 2/00 de 11 de Fevereiro Lei Geral do Trabalho, mas a utilidade prática desta figura se evidencia com a crise económica.

É nossa missão, na presente obra saber, se a regulação do instituto que é tema do nosso trabalho conserva em si os fins do Direito do Trabalho e o princípio norteador da segurança do emprego consagrado nos termos do artigo 76.º da CRA.

Ora direito ao trabalho, a manutenção de postos de trabalho, são fundamentalmente direitos que ficam de certo modo beliscado ante a uma crise financeira económica, ou mesmo, quando empregador entende que a redução de postos de trabalho trará maior rendimentos à empresa ou mesmo para salvaguardar a continuidade da empresa, porquanto alguns postos de trabalho se mostram excedentários, é necessário atingir tal fim sem que se lese direitos consagrados na constituição, na lei e nas convenções da OIT, ratificados por Angola e os princípios próprios do Direito do Trabalho. Pensamos não ser fácil alcançar tal equilíbrio.

Alguns investigadores e o próprio ministério do trabalho, amiúde advogam que houve necessidade de flexibilizar a lei no âmbito da gestão da empresa e do pessoal da mesma, propriamente no que diz respeito as várias formas de pôr termo ao contrato de trabalho, com o propósito de dinamizar o sector e atrair o investimento estrangeiro, partindo do entendimento pelo qual uma lei laboral bastante rígida varre o investimento privado e estrangeiro, *a classe empresária afirma que as normas trabalhistas são extremamente*

*rígidas e oneram demasiadamente a contratação de empregados, ao passo que estes advogam que a flexibilização das normas trabalhistas leva invariavelmente a precarização das relações de trabalho, em regressão em um sistema que só deveria progredir*²

Entender em que medida esta figura é frutífera do ponto de vista prática relativamente a posição do empregador, facilmente se vislumbra. Já não se pode asseverar com mesmo vigor quando se tratar do trabalhador que amiúde entende que apenas com o seu comportamento culposos será lícito o empregador pôr termo do seu contrato

Com a entrada em vigor da Lei n.º 07/15 que aprova a nova Lei Geral do Trabalho, e revoga a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, cria um novo paradigma, relativamente a esta figura do despedimento individual por causas objectivas, que do ponto de vista do trabalhador de nada abona, nomeadamente, o número de trabalhadores a despedir para se considerar um despedimento individual por causas objectiva que é até (20) vinte, uma realidade muito aquém das expectativas dos trabalhadores Angolanos, e que comparativamente com alguns países da lusofonia, nomeadamente, Portugal, Cabo-Verde e Moçambique, realidades muito próximas a do nosso mundo jus laboral, nesses países, os números apontados na realidade angolano fazem parte do despedimento colectivo, ao limitarem o número de 2 a 5 postos de trabalho a extinguir para ser então considerado um despedimento individual

Na apresentação do nosso trabalho começaremos por abordar de modo sintético sobre o direito do trabalho em geral e sua função, olharemos também de forma sucinta sobre o percurso histórico do direito do trabalho Angolano, a partir de 1975, de seguida debruçarmos-nos sobre o artigo 76.º da CRA, de seguida entraremos nas matérias de despedimento, começando por conceituá-lo, faremos uma abordagem sobre a figura da justa causa, a posterior trataremos das suas vertentes, objectiva e subjectiva.

A posterior será altura de olharmos ao conceito da figura do despedimento individual por causas objectivas, olhando mais pela sua característica diferenciador do despedimento colectivo, faremos também uma síntese sobre o princípio da segurança do emprego, só assim entraremos propriamente no Despedimento individual por causas objectivas no ordenamento jurídico Angolano, faremos algumas considerações sobre os fundamentos

2 HAZAR, Ellen Mara Ferraz- *A protecção constitucional contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa*, Ed.RTM, M.gerais, 2011, p.6

que justificam a extinção do posto de trabalho, constantes na Lei Geral do Trabalho, definiremos a extinção do posto de trabalho, com recurso ao direito comparado, veremos o número de trabalhador a despedir, para se considerar um despedimento individual e os devidos critérios a utilizar pelo empregador, comparando a Lei n.º 02/00 face a actual lei, a posterior nos dedicaremos ao aviso prévio e suas implicações, e demais direito dos trabalhadores afectados ou postos de trabalho a extinguir, e por fim faremos uma alusão sobre meios de defesa contra o despedimento.

Optamos pelo método dedutivo onde procuramos compulsar os estudos já elaborado sobre a matéria de despedimento com maior profundidade no despedimento individual por causas objectivas, extinção do posto de trabalho.

CAPÍTULO I – O Direito do Trabalho

1.1.Noção

O direito do trabalho consiste no ramo da enciclopédia jurídica que tem por objecto o trabalho subordinado, o qual constitui a prestação característica do contrato de trabalho, definido no art. 1152ºCC, como aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta³. Trata-se de um ramo especial do direito civil, onde os sujeitos intervenientes dessa relação contratual não são vistas de forma paritária.

O direito do trabalho preocupa-se com o empoderamento do trabalhador, caracterizado como parte hipossuficiente da relação jurídico-laboral, face as capacidades económicas do empregador, são apontados alguns aspectos que podem indiciar uma posição de supremacia do empregador⁴. Entretanto surge aí o direito do trabalho, através das suas normas para dissipar a desproporcionalidade, e dar protecção a parte mais fragilizada de modo a reequilibrar a desigualdade primeiramente existente com fito de alcançar a justiça e paz social.

No direito do trabalho, *não cabem no seu objecto todas as modalidades de exercício de uma actividade humana produtiva ou socialmente útil. Só uma dessas modalidades é tratada pelas suas normas*⁵ estando fora do âmbito laboral todas outras formas de exercício de trabalho.

3 LEITÃO, Luís Manuel Telles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 4ª ed, Almedina, 2014, pg.11

4 A possibilidade de determinação ou de conformação da actividade por este exercida e, sobretudo, o exercício do poder disciplinar, que faculta ao empregador a aplicação de sanções disciplinares sem necessidade de recurso a intervenção judicial. No plano oposto, o trabalhador encontra-se numa posição passiva, em particular resultante da subordinação jurídica, de que resulta um dever de obediência em relação às ordens, regras ou orientações emanadas do respectivo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.

Por outro lado, frequentemente a relação laboral pressupõe subordinação económica do trabalhador em dois sentidos: os rendimentos do trabalho constituem o seu principal meio de subsistência; e o processo produtivo para qual o trabalhador contribui não é dominado pelo próprio, mas pelo empregador, detentor dos meios de produção e do poder de gestão da empresa_ MARTINEZ, Pedro Romano, *Da cessação do contrato*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, p.358

5 FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p.13

1.2. Funções do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho como qualquer outro ramo do Direito desempenha e detém funções muito específicas. Estas funções caracterizam o *quid* da existência e da abrangência do Direito do Trabalho. Assim, as funções do Direito do Trabalho são:

- a) *Melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem sócio-económica*: essa função central do Direito do Trabalho, não pode ser apreendida sob uma óptica meramente individualista, enfocando o trabalhador isolado. Como é próprio ao Direito – e fundamentalmente ao Direito do Trabalho, em que o ser colectivo prepondera sobre o ser individual, a lógica básica do sistema jurídico deve ser captada tomando-se o conjunto de situações envolvidas, jamais sua fracção isolada⁶. “Assim, deve-se considerar, no exame do cumprimento da função justralhista, o ser colectivo obreiro, a categoria, o universo mais global de trabalhadores, independentemente dos estritos efeitos sobre o ser individual destacado. Contudo, sem tal valor e direcção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea”. Esta função procura que o ordenamento laboral organiza e promove a transferência do momento contratual fundamental do plano individual para o colectivo. O reconhecimento da liberdade sindical e da autonomia colectiva e o favorecimento da regulamentação do trabalho por via da contratação colectiva tendem a reconduzir o contrato individual a um papel restrito.
- b) *Compensar a debilidade contratual originária do trabalhador, no plano individual*: o padrão de referência é marcado pela desigualdade originária dos sujeitos no Direito do Trabalho, ou seja, pela diferença de oportunidades e capacidade objectivas de realização de interesses próprios, e daí que a

6 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. Ed. S. Paulo: LTr, 2006, pág. 59-58.

finalidade “compensadora” seja assumida como um pressuposto da intervenção normativa. Este objectivo é prosseguido pela limitação da autonomia privada individual, isto é, pelo condicionamento da liberdade de estipulação no contrato de trabalho. Uma parte do espaço originário dessa liberdade é barrada pela definição normativa de condições mínimas de trabalho: a vontade do legislador supre o défice de um dos contraentes.

- c) *Carácter modernizante e progressista, do ponto de vista económico e social*⁷: nas transformações sócio-económicas centrais – no mundo hodierno mais desenvolvido, em particular –, a legislação trabalhista, desde seu nascimento, cumpriu o relevante papel de generalizar ao conjunto do mercado de trabalho aquelas condutas e direitos alcançados pelos trabalhadores nos seguimentos mais avançados da economia, impondo a partir do sector mais moderno e dinâmico da economia, condições mais modernas, dinâmicas, céleres, ágeis e civilizadas de gestão da força de trabalho⁸. Esta função do Direito do Trabalho diz respeito ao funcionamento da economia, que é garantir uma certa padronização das condições de uso da força de trabalho. Essa padronização tem um duplo efeito regulador: condiciona a concorrência entre as empresas, ao nível dos custos do factor de trabalho; e limita a concorrência entre trabalhadores, na procura de emprego e no desenvolvimento das relações de trabalho. É verdade que esse carácter progressista não se percebe com tanta nitidez no caso angolano, em face da conformação retrógrada e contraditória do modelo trabalhista angolano, inspirado em padrão mais primitivo de organização sócio-produtiva. Todavia, tal carácter progressista e modernizante mantém-se como luminar para o aperfeiçoamento legislativo da sociedade angolana e como luminar para o processo de interpretação das normas justralhistas existentes, adequando-as à evolução social ocorrida.
- d) *Estrutura um complexo sistema de tutela dos direitos dos trabalhadores*: que tende a suprir a sua diminuída capacidade individual de exigir e reclamar. A arquitectura desse sistema integra meios e processos administrativos (em

7 DELGADO, Maurício Godinho. *Democracia e Justiça*. S. Paulo: LTr, 1993.

8 É o pensamento defendido também pelo Ilustre Mestre e Militante justralhista brasileiro o Professor DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. Ed. S. Paulo: LTr, 2006, pág. 59-60.

particular, os que respeitam à actuação da inspecção do trabalho), meios jurisdicionais (Tribunais especializados que seguem regras processuais especiais) e meios de autotutela colectiva (acção sindical na empresa, meios de luta laboral).

- e) *Política conservadora*: existe na medida em que esse ramo jurídico especializado confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea. O reconhecimento dessa função, não invalida o diagnóstico de que a normatividade autónoma e heterónoma justralhista é que assegurou, ao longo dos dois últimos séculos, a elevação do padrão de gestão das relações empregatícias existentes e do próprio nível económico conferido à retribuição paga aos trabalhadores por sua inserção no processo produtivo⁹.
- f) *Civilizatória e democrática*: a ordem justralhista emerge como importante instrumento civilizatório no que tange à utilização da força de trabalho no mercado laborativo do país. este ramo jurídico especializado tornou-se, na história do Capitalismo Ocidental, um dos instrumentos mais relevantes de inserção na sociedade económica de parte significativa dos segmentos sociais despossuídos de riqueza material acumulada, e que, por isso mesmo, vivem, essencialmente, de seu próprio trabalho. Nesta linha, ele adquiriu o carácter, ao longo dos últimos 150/200 anos, de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções socioeconómicas inevitáveis do mercado e sistema capitalistas. Ao lado disso, também dentro de sua função democrática e civilizatória, o Direito do Trabalho consumou-se como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego¹⁰.
- g) *Promotora e provedora dos direitos, valores e interesses fundamentais*: Direito do Trabalho tem também a de promover a específica realização, no domínio das relações laborais, de valores e interesses reconhecidos como

9 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. Ed. S. Paulo: LTr, 2006, pág. 61.

10 *Idem*....pág. 61-62.

fundamentais na ordem jurídica global. O ordenamento laboral liga-se muito estreitamente à esfera dos direitos fundamentais consagrados pela Constituição. Esta função consagra um mecanismo garantidor da defesa e protecção dos direitos fundamentais do trabalhador contidos na Constituição da República. Por isso, é que o Direito do Trabalho é, antes de tudo, um direito e dever fundamentais de todo o cidadão.

1.3. Breve percurso histórico do direito do trabalho Angolano

A transição económica do trabalho de escravos ou do trabalho forçado para o trabalho assalariado livre é uma ocorrência recente em Angola que resultou da revogação do estatuto do indigenato em 1962. Quando ainda o governo português mostrava-se relutante em abrir as portas de Angola a imigrantes não portugueses como ocorreu na colónia brasileira. Os degradados (angolanos) constituíam a vanguarda das forças que tentavam penetrar no interior durante o primeiro século da colonização angolana. Até ao final do século XX, os degradados em Angola raramente se encontravam encarcerados. Muitas vezes livres para se dedicarem ao comércio ou entravam no serviço do governo para exercerem as funções de segurança como: soldados e policiais (Chipaios).

Nos meados do século XVII, praticamente todas as posições no exército, na polícia, no comércio, oficiais especializados, comércio de bebidas alcoólicas por grosso e à retalho que não estavam ocupadas por indígenas foram tomadas por degradados¹¹.

Os portugueses que chegavam a Angola tinham carências de substrato da preparação e motivação para levarem em prática as expectativas pomposas dos teóricos colonialistas de Lisboa.

Na legislação de 1875 existia uma cláusula que considerava vagabundo: “Todos os angolanos que não exerciam nenhuma actividade produtiva eram considerados vagabundos e por consequente sujeitos a contratos de trabalho sem pagamentos”.

11 BENDER, G.J., *Angola Sob o Domínio Português - Mito e Realidade*, 1ª edição, Luanda. 2004.

A avaliação da produtividade cabia habitualmente aos chefes de postos locais que não tinham dificuldade em encontrar vadios para satisfazer os pedidos de mão-de obra livre feito pelos colonos. A legislação que abolia o trabalho forçado foi a maior parte ignorada.

Um novo código do trabalho promulgado nos derradeiros dias do século XIX estabelecia que todos angolanos que fossem encontrados a avaliar a lei (lei essa que procurava favorecer os portugueses) em termos que poderiam ser forçados a trabalhar para o Estado ou para indivíduos particulares¹².

Esses trabalhadores depois de serem inseridos no emprego raramente eram pagos, segundo um diplomata inglês que estava em Angola no início do século XX, afirmava que os trabalhadores contratados eram tratados praticamente como escravos. Este clima perdurou em Angola aproximadamente até a independência, e consequentemente a aprovação da primeira Constituição de Angola de 11 de Novembro de 1975.

A constituição de 1975, cria o grande marco do direito do trabalho moderno, onde o direito do trabalho foi reconhecido constitucionalmente, nos termos do art 26.º ao estabelecer que: o trabalho é um direito e um dever para todos os cidadãos, devendo cada um produzir segundo a sua capacidade e ser remunerado de acordo com o seu trabalho. Entretanto a Constituição, não revogou de forma expressa todas as leis laborais que vigoraram antes da independência, tendo-se mantido parcialmente em vigor o Estatuto do Trabalho do Trabalho em Angola, o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino e o Código do Trabalho Rural¹³. Ainda em 1975, através da Lei 11/75 ou Lei da Disciplina e Processo Produtivo, foram criadas medidas disciplinar, tipificando como crimes certos comportamentos designadamente: A inutilização ou deterioração de meios de produção, bem como o desvio dos mesmos que reduza ou penalize o processo produtivo; a embriagues e o estado de drogado no local de trabalho; a resistência passiva no trabalho; a violação pelos trabalhadores do disposto nos artºs 30º e 31º da lei sindical e pela entidade paternal do disposto no artº 32.º da mesma lei; a concessão de licenças ou férias que prejudicassem o normal funcionamento da actividade pública ou privada; o abandono por parte de administradores, directores ou outros responsáveis pela actividade das empresas privadas ou por elementos de chefia dos serviços públicos; o encerramento total ou de

12 BENDER *ob. Cit* p.235

13LEITÃO, Luís Manuel Telles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 4ª ed, Almedina, 2014, pág.38

secções significativas da empresa por parte da entidade patronal ou seus representantes com poderes de administração ou de gerência, sem autorização do governo; paralisação do trabalho ou greves(...); quaisquer outros factos que lesem gravemente o processo produtivo. Houve também um agravamento dos tipos legais de crimes já existentes no Código Penal¹⁴

Estes diploma conheceram a sua revogação expressa, depois de quase sete (7) anos de vigência da Lei Constitucional, com a aprovação da Lei Geral do Trabalho de n.º 6/81, de 24 de Agosto (art. 169º). Este diploma até então era o mais importante e poderoso instrumento juslaboral produzido na República de Angolana, na altura, República Popular de Angola, pois não só representava a viragem histórica e a substituição de um sistema jurídico-laboral arcaico por outro novo, pela uniformização de tratamento das questões laborais então disperso por três instrumentos legais, o Estatuto do Trabalho do Trabalho em Angola, o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino e o Código do Trabalho Rural, para lá de outra legislação avulsa, como também pelo seu carácter inovador¹⁵.

Em matéria relativa a cessação do contrato Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto, previa (4) quatro formas de cessação do vínculo laboral, designadamente: por acordo das partes; por rescisão da empresa com ou sem aviso prévio; por rescisão do trabalhador com ou sem aviso prévio e por caducidade. A consagração da cessação da relação jurídica por rescisão da empresa com ou sem aviso prévio, era notadamente, os primeiros passos a ideia de despedimentos não disciplinares, ou seja, por causas objectivas.

*A rescisão por iniciativa da empresa com aviso prévio, verificava-se quando ocorresse a extinção do posto de trabalho, em virtude de medidas técnicas e organizativas e apenas no caso de não existir, na empresa, outro posto, ainda que de menor qualificação e salário, em que o trabalhador pudesse ser colocado, contando que ele aceitasse a colocação no novo posto*¹⁶ este trabalhador tinha direito a uma indemnização calculada no termos do artigo 40.º da supramencionada, e gozava de prioridade na sua colocação, junto dos centros de emprego competentes.

14 COMBOIO, Valentim, *O Direito do Trabalho em Angola (Esboço de uma Perspectiva Histórica)*, Lisboa, Diss. Mestrado FDL. 1997. Pág 202

15 *Idem...* pág 198, 199

16 TIOVA, da Ressurreição Bernardo Adriano, *o despedimento no direito Angolano*, dissertação de mestrado, FDL, Lisboa, 2006. Pág. 58

A Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto, a primeira lei geral do trabalho revogada pela lei nº 2/00 de 11 de Fevereiro lei geral do trabalho, mostrava-se desajustada a partir de 1992 com a mudança de uma economia planificada para uma economia de mercado e a criação de um estado democrático e de direito com a revisão constitucional pela Lei n.º 23/1992, de 16 de Setembro. Que também foi revogada em Fevereiro de 2010 pela actual Constituição da República de Angola

Hoje Constituição Angolana é a mais importante fonte de produção estatal do Direito do Trabalho. A Constituição, além de outros preceitos que visam à melhoria dos trabalhadores, consagra os seguintes direitos e princípios no seu artigo 76º:

Direito à formação profissional; Direito à justa remuneração; Direito ao descanso; Direito à férias; Direito à protecção; Direito à higiene e segurança no trabalho, Princípio da implementação de políticas de emprego; Princípio de igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições; Princípio da não discriminação no trabalho; Princípio da formação académica; Princípio do desenvolvimento científico e tecnológico; Princípio da valorização profissional do trabalhador; Princípio de justa indemnização no caso de despedimento sem justa causa.

No entanto, funcionando basicamente a título de referência valorativa, e não já como dispositivo regulamentar, surge o complexo normativo que sobretudo respeita à dimensão individual do trabalho: a liberdade de escolha de profissão (a al. b) do n.º 3 do art. 76º), a segurança no trabalho (nº 2 do art. 76º), o direito ao trabalho e o dever de trabalhar (n.º 1 do art. 76º) e, em geral, os direitos dos trabalhadores, tais como o direito à vida (art. 30º), o direito à integridade pessoal (art. 31º), os direitos à identidade pessoal, à capacidade civil, à nacionalidade, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à privacidade, à reserva de intimidade da vida privada e familiar (art. 32º), o direito à inviolabilidade do domicílio (art. 33º), o direito à inviolabilidade da correspondência e das comunicações (art. 34º), direito à liberdade física e à segurança pessoal (art. 36º), direito à liberdade de consciência, de religião ou de culto (art. 41º), direito à liberdade de reunião e de manifestação (art. 47º), direito à liberdade de associação (art. 48º), direito à liberdade sindical (art. 50º), direito à greve do (art. 51º) e direito à saúde e protecção social (art. 77º).

Em Angola, a lei trabalhista central, que incorpora a matriz essencial do modelo trabalhista do país, construído ainda na década de 2000, é a Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho. Esse diploma legal, que vem se actualizando ao longo desses anos, contém normas de Direito Individual do Trabalho e Direito Colectivo do Trabalho, Direito Administrativo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

Em suma, as leis laborais mais importantes, hodiernamente, são a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho; Lei n.º 2/07, de 31 de Agosto, Lei sobre o Regime Jurídico dos Estrangeiros em Angola; Lei n.º 20/90, de 15 de Dezembro, sobre o Estatuto do Trabalhador Estudante; Lei n.º 21-D/92, de 28 de Agosto, Lei Sindical; Lei n.º 20-A/92, de 14 de Agosto, Lei sobre o Direito de Negociação Colectiva; Lei n.º 23/91, Lei da Greve; Lei n.º 18-B/92, de 24 de Julho, Lei do Emprego; Lei n.º 1/06, de 18 de Janeiro, Lei de Bases do Primeiro Emprego; Lei n.º 18/90, de 27 de Outubro, Lei do Sistema de Segurança Social; Lei n.º 7/04, de 15 de Outubro, Lei de Bases da Protecção Social; Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro, Lei sobre a Extinção dos Órgãos de Justiça Laboral Competência Funcional e Material dos Tribunais; Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro, Lei da Justiça Laboral; Decreto n.º 6/01, de 19 de Janeiro, Regulamento sobre o Exercício da Actividade Profissional do Trabalhador Estrangeiro não Residente; Decreto n.º 5/95, de 7 de Abril, Emprego de Força de Trabalho Estrangeira não Residente; Decreto 64/04, de 1 de Outubro, Regulamento para Organização do Trabalho Prisional nos Estabelecimentos Prisionais; Decreto n.º 28/94, de 29 de Julho, Das Iniciativas Locais de Emprego; Decreto n.º 6-C/91, de 9 de Março, Modo de Inscrição no Sistema dos Empregadores e dos Trabalhadores, Forma de Cobrança das Contribuições, do Pagamento das Prestações e da Entrega das Folhas de Remunerações; Decreto n.º 43/03, de 4 de Julho, Regulamento sobre o HIV/SIDA, Emprego e Formação Profissional; Decreto n.º 6-B/91, de 9 de Março, Regulamento sobre a Protecção Social na Velhice e Reforma; Decreto n.º 31/94, de 5 de Agosto, Sistema de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho; Decreto Executivo n.º 21/98, Regulamento Geral das Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho (R.G.3); Decreto Executivo n.º 128/04, de 23 de Novembro, Regulamento Geral da Sinalização de Segurança e Saúde no Trabalho; Decreto n.º 53/05, de 15 de Agosto, Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais; Decreto n.º 9/95, de 21 de Abril, Regulamento da Inspeção Geral do Trabalho; Decreto n.º 8-E/91, de 16 de Março, Regulamento sobre Contravenções e Respectivas Sanções

(Coimas); Decreto n.º 11/03, de 11 de Março, Regime das Coimas (Multas); Decreto Executivo n.º 3/82, de 11 de Janeiro, Regulamento da Lei da Justiça Laboral.

1.3.1. O Artigo 76.º da Constituição da República de Angola

A constituição de Angola de 2010, foi a primeira lei que vem criar o paradigma da protecção contra os despedimentos arbitrários, o princípio da segurança do emprego ficou consagrado de forma mais clara, contanto que a lei constitucional de 1992, não fazia qualquer menção a respeito, apresentando apenas um elenco de direitos dos trabalhadores, tanto no âmbito colectivo como no individual¹⁷, dos direitos contidos naquela norma não existia qualquer protecção explícita contra o despedimento injustificado.

Há quem advoga, que o artigo 46.º da lei constitucional de 1992, *embora não sendo o texto da lei tão desenvolvido como o artigo 53.º Constituição Portuguesa e na Brasileira que se refere de modo expresso à proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológico, deve-se entender que a protecção e a segurança no trabalho se refiram, a contrario sensu, àquelas proibições não totalmente explícitas*¹⁸, a nosso ver seria forçoso, porquanto «ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus, onde a lei não distingue, não pode o interprete distinguir». Por outro lado, não lograria invocar inconstitucionalidade por violação desta norma, em sede de um despedimento sem justa causa.

A justa causa de despedimento configura, no nosso ordenamento jurídico, o corolário do princípio da segurança no emprego, consagrado no n.º 4 do artigo 76.º da Constituição da República de Angola. O supracitado preceito refere que “o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei”.

17 Regulados nos artigos 33.º; 34.º e 46.º, o primeiro artigo tratava de matérias sobre o direito dos trabalhadores no âmbito colectivo, o segundo, reconhecia o direito à greve e a proibição do lock-out, já o artigo 46.º que hoje na actual constituição é o artigo 76.º, tinha a seguinte redacção: o seu n.º 1- o trabalho é um direito e um dever para todos os cidadãos; n.º 2- todo trabalhador tem direito a justa remuneração, descanso, a férias, a protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei, e o n.º 3- os cidadãos tem direito à livre escolha da profissão, salvo os requisitos estabelecidos na lei.

18 TIOVA, da Ressurreição Bernardo Adriano, *o despedimento no direito Angolano*, dissertação de mestrado. FDL, Lisboa, 2006

Deste modo a Constituição proíbe os despedimentos sem justa causa. Enquanto o n.º 2 do artigo 208.º da Lei Geral do Trabalho estabelece que “é igualmente nulo o despedimento que tenha por fundamento: a) As opiniões políticas, ideológicas ou religiosas do trabalhador; b) A filiação ou não filiação sindical em determinado sindicato; c) Qualquer outro motivo que nos termos do n.º 1 do artigo 3.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 18.º seja fundamento de discriminação”. O artigo 206.º da Lei Geral do Trabalho conjugado com a primeira parte do artigo 205.º da mesma Lei vem atribuir ao conceito de justa causa uma vertente mais subjectiva, na medida em que parece querer fazer depender o conceito de justa causa de um comportamento culposos do trabalhador que torne impossível a subsistência da relação laboral.

Assevera, Pedro Romano Martinez¹⁹, que *a justa causa a que se alude no artigo 53.º da CRP não depende de um comportamento culposos do trabalhador, como se determina no artigo 351.º do CT, relacionando-se, antes, com o conceito de direito civil de justa causa como motivo atendível, que legitima a não prossecução de uma relação jurídica duradoura.*

No entanto, a disposição constitucional de justa causa, no fundo, tem um sentido amplo, na medida em que reporta a uma generalidade de situações, imputáveis ao trabalhador ou não, que determinam uma justificação para o término da relação laboral.

Explicam Gomes Canotilho e Vital Moreira²⁰ que *a maior e mais importante dimensão do direito à segurança no emprego encontra-se na proibição dos despedimentos sem justa causa, traduzindo-se esta disposição na negação de despedimentos livres e discricionários. Ainda assim, não existe na CRP uma definição legal de justa causa. Trata-se, assim de um conceito indeterminado. Assim, há que preencher este conceito, interpretando a norma e analisando as posições adotadas, inclusive pelo próprio Tribunal Constitucional.*

Assim, no ordenamento jurídico português, não se afigurou pacífica a delimitação deste conceito no que à jurisprudência constitucional diz respeito. A primeira posição seria a

19 MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6ª edição, Coimbra: Almedina, 2013, pág. 839-840.

20 CANOTILHO, J.J. Gomes e MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Vol. I, 4ª edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, pág. 707.

de que a justa causa estaria sempre dependente de um comportamento culposos por parte do trabalhador, que seria, em princípio, suficiente para que a relação laboral fosse extinta.

No Acórdão n.º 107/88 do Tribunal Constitucional da República Portuguesa²¹, era clara a posição dos juizes em não admitir uma abertura do conceito de justa causa a situações objetivas, aproximando-a do “motivo atendível”, porquanto tal posição violaria a constituição pois a mesma tinha afastado essa figura.

Já a segunda posição é a da admissão de motivos objetivos para que possa haver despedimento por justa causa. Assim, abre-se o conceito de justa causa (não permitindo, ainda assim, a discricionariedade do empregador) entendendo-se que a mesma pode albergar situações “(...) não imputáveis nem ao empregador nem ao trabalhador, designadamente motivos económicos (de mercado, estruturais e tecnológicos), tais como a redução da atividade da empresa.

No preceito 210º conjugado com a última parte do artigo 205º da Lei Geral do Trabalho é claramente assumida a não restrição do conceito de justa causa a motivos subjetivos, não vedando o uso desta figura em situações que nada têm a ver com comportamentos culposos do trabalhador, desde que também não os existam por parte do empregador, tendo esta por base, motivos objetivos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Ainda assim, para que se possa fazer uso da justa causa objetiva, há que ter em consideração dois fatores determinantes: existência de situações não imputáveis ao empregador que, pela sua própria natureza, tornem inexigível ao mesmo a continuação da relação de trabalho; e a respetiva compensação ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho, ainda que a mesma seja fundada por uma justa causa.

21 MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2ª edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2010, pág. 1055.

CAPÍTULO II – Despedimento

1. Conceito

*O despedimento é uma declaração de vontade do empregador dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro*²², uma declaração que resulta de um poder discricionário, do *dominus* da empresa.

O despedimento reveste a forma de um direito de desvinculação do empregador, através do exercício do poder disciplinar²³, ou do poder de organização. Do poder disciplinar, porque a mesma pode ser motivada em consequência ou resposta de uma infracção do trabalhador que viole gravemente os seus deveres.

Consideramos também que o despedimento resulta do exercício do poder de organização, na medida em que, é o empregador que dirige, organiza e faz a gestão económica da empresa, e como detentor deste poder, no exercício das suas funções e no âmbito da gestão do negocio vê-se muitas vezes forçado a despedir trabalhadores ainda que em termos comportamentais, produção e competência sejam excelentes, mas lança a mão ao despedimento, não por existência de um facto imputável ao trabalhador, mas por se verificar motivos objectivos que torne impossível a manutenção da relação jurídica.

Esta faculdade, a nosso ver, é-lhe legítimo em decorrência do poder gestionário, de todo poderia ser do poder disciplinar do empregador por não se verificar a prática de uma infracção do trabalhador.

Embora os contratos de trabalho sejam qualificados como negócios jurídicos duradouros, esses como muitos do direito civil geral não são perpétuos, sublinha-se os contratos de trabalho não podem ser celebrados para vida toda, reserva-se as partes a possibilidades

22 MARTINS, Pedro Fortunato, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Lisboa: Principia, 2012, pág 149.

23 Consiste na faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento definidos na empresa ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato (...), a sanção disciplinar tem, sobretudo, um objectivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Visa, em primeira linha, a prevenção especial e geral. Não pode, pois, ser conceituada como uma reacção de sentido reparatório, destinado a actuar sobre certa situação materialmente em desacordo com do escopo económico do dador de trabalho. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Coimbra: Almedina, 2014, pg. 243.

de se desvincularem, essa desvinculação poderá tomar vários nomes em função do sujeito que tem a iniciativa de pôr termo ao contrato

Quando a iniciativa de pôr termo é do empregador, toma o nome de despedimento, que poderá revestir por diferentes modalidade, despedimento por facto imputável ao trabalhador; despedimento colectivo; despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptção²⁴

1.1. Figura da Justa Causa

No direito português as normas laborais que tratavam sobre o despedimento até o surgimento da Lei do Contrato de Trabalho (LCT) permitiam o despedimento livre por ambas as partes. Havia duas situações, dependendo de o contrato possuir prazo ou não. No primeiro caso, a denúncia anterior ao fim do prazo acarretaria na obrigação de pagar uma indemnização, caso não houvesse “justa causa” comprovada. Inexistindo prazo, não haveria qualquer óbice à denúncia, que poderia ser realizada a qualquer momento²⁵.

Desde há bastante tempo que, nos casos de justa causa, se exige um sistema processual próprio para actuação dos despedimentos, em que exista uma certa transparência das respectivas motivações e garantias sérias de defesa para os trabalhadores.

O processo de fortalecimento da proteção do trabalhador através das vias do pré-aviso, da indemnização, da fundamentação, da autorização e da proibição iniciou-se após a primeira guerra mundial.

Neste sentido afirma o António Menezes Cordeiro²⁶ que “*pré-aviso: a denúncia deve ser comunicada com certa antecedência, a qual pode ser indexada a certos factores, como a*

24 As modalidades de despedimentos tomam diferentes nomes em função do ordenamento jurídico, em Portugal: despedimento por facto imputável ao trabalhador; despedimento colectivo; despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptção. Em Angola apenas existem três modalidades de despedimento e tomam o nome de; despedimento disciplinar; despedimento individual por causas objectivas e despedimento colectivo. Em Cabo Verde: despedimento por justa causa promovida pelo empregador; despedimento colectivo; despedimento por manifesta inadaptção e despedimento por extinção do posto de trabalho.

25 CORDEIRO, António Menezes. *Justas Causas de Despedimento*. in: INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol II, Coimbra: Almedina, 2001, pág. 9.

26 *Ibidem*.

antiguidade do trabalhador; indemnização: a denúncia obriga a indemnizar em termos que podem ser indexados, também, por exemplo, à antiguidade da relação; fundamentação: a denúncia depende de uma fundamentação adequada e confrontável; autorização: a denúncia requer um prévio acto administrativo que a consinta; e proibição: a denúncia fica vedada, pelo menos em certa margem.

O nosso legislador da Lei Geral do Trabalho já se tinha dado conta de que as consequências graves que resultavam da rescisão por justa causa impunham ao seu exercício um procedimento rigoroso, destinado a defender o trabalhador de decisões bruscas e levianas e apto a permitir-lhe pleno conhecimento da sua situação e daquilo com que podia contar.

Em primeiro lugar, a decisão de rescindir o contrato devia ser levada ao conhecimento do trabalhador juntamente com a alegação dos factos que determinariam a situação de justa causa (princípio de alegação).

Depois, os motivos invocados deveriam ser actuais, isto é, a rescisão devia seguir-se imediatamente à verificação da situação de impossibilidade (princípio de actualidade).

Finalmente, entendia-se que os factos alegados não podiam ser invocados quando tivesse havido perdão ou outro acto pelo qual se revelasse que o empresário não os considerava perturbadores da relação do trabalho. Naturalmente que todas essas condições do exercício da rescisão por justa causa não constituem a garantia que foi dada pela obrigatoriedade do processo disciplinar. Daí que se tenha como um passo em frente.

Na verdade, algumas vozes da Assembleia foram levadas a reclamar uma completa jurisdicionalização do processo disciplinar, aventando-se até a instituição de mecanismos que reflectissem as garantias do processo penal e de uma decisão jurisdicional.

Não se cuidou sequer de constatar que, no direito comparado, se não colhiam exemplos de uma apertada regulamentação do processo disciplinar, mas apenas se procedia à regulamentação dos trâmites relativos à clarificação dos motivos de despedimento.

De qualquer modo, saiu-se da medida do que era exigível para garantia de defesa do arguido trabalhador, submetido à disciplina patronal, para se pôr em causa não só os próprios processos de auto-defesa contratuais (o despedimento enquadra-se no sistema

geral de resolução e denúncia do contrato) mas também o próprio sistema de poder disciplinar na empresa.

Justa Causa corresponde a uma forma de cessação existente em todos os sistemas jurídicos. Com invocação de justa causa, fundada em grave incumprimento culposo ou com outra situação de igual gravidade, pode a entidade empregadora pôr termo imediatamente ao contrato, sem indemnizações.

No entanto, a Lei Geral do Trabalho assevera que o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento, estabelecendo depois um quadro exemplificativo de comportamentos do trabalhador justificativos de despedimento. Todavia, na justa causa se torna necessário referir os factos a uma situação de impossibilidade.

Continuámos pensando que alicerçam tipicamente a justa causa os factos que vulneram substancialmente o equilíbrio das prestações ou comprometem o pressuposto fiduciário da relação, a eles se somando as factualidades que determinam para uma das partes uma situação de incompatibilidade ou de inexigibilidade.

Sustentámos ainda, numa linha que vem de trás, um critério operacional para a verificação da situação de justa causa, que podemos sintetizar do modo que segue. A ideia de impossibilidade imediata refere-se essencialmente à posição do contraente que faz valer a rescisão por justa causa, irresponsabilizando-o pela rescisão imediata das relações de trabalho.

A rescisão torna-se tão valiosa juridicamente que a ela não pode obstar a protecção da lei à continuidade tendencial do contrato nem a defesa da especial situação do trabalhador.

A justa causa representa exactamente uma situação em que esses interesses deixam de valer, ou, melhor, são postergados. Assim, a ideia de impossibilidade não respeita propriamente ao contrato, ou às prestações contratuais: traduz um modo sintético de referir uma situação em que a urgência no despedimento ganha interesse prevalente sobre as garantias do despedido.

Diremos, em suma, que há justa causa quando o estado de premência seja de julgar mais importante que os interesses opostos de permanência no contrato. E esta análise

diferencial de interesses deve ser feita em concreto, de acordo com uma comparação das conveniências contrastantes das duas partes.

Entretanto, este critério, que considerávamos acertado nos domínios da anterior legislação, não nos parece de modificar. Na verdade, o actual texto legislativo não difere do anterior, o qual, por sua vez, não introduz alterações importantes no sistema da Lei Geral do Trabalho quanto à definição da justa causa. Na verdade, o critério básico de «justa causa» manteve-se intacto — impossibilidade prática da relação de trabalho.

Apenas haverá a destacar o relevo que hoje deve ser dado aos interesses gerais, transcendendo um pouco a análise diferencial relativa dos interesses dos contraentes, relevo que resulta da própria exemplificação e parâmetros legalmente apontados (artigo 206º da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho. A exemplificação de comportamentos do trabalhador que poderão constituir justa causa é, também, mais rica e explícita.

Estes comportamentos, constantes da exemplificação, são faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três dias por mês ou doze por ano ou, independentemente do seu número, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa; incumprimento do horário de trabalho mais de cinco vezes por mês; desobediência grave, ou repetida, a ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos e dos responsáveis pela organização e funcionamento da empresa ou centro de trabalho; desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídas; ofensas verbais ou físicas a trabalhadores da empresa, ao empregador e seus representantes ou superiores hierárquicos; indisciplina grave, perturbadora da organização e funcionamento do centro de trabalho; furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas na empresa ou durante a realização do trabalho; quebra do sigilo profissional ou de segredos da produção e outros casos de deslealdade, de que resultem prejuízos graves para a empresa; danos causados intencionalmente ou com negligência grave, nas instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho ou na produção, e que sejam causa de redução ou interrupção do processo produtivo ou prejuízo grave para a empresa; redução continuada do rendimento do trabalho, tendo por referência as metas estabelecidas e o nível habitual de rendimento; suborno activo ou passivo e corrupção, relacionados com o trabalho ou com os bens e interesses da empresa; embriaguez ou toxicodependência que se repercutam negativamente no trabalho; falta de cumprimento das regras e instruções de segurança no trabalho, e falta de higiene pessoal

ou relacionada com o trabalho, quando sejam repetidas ou, no último caso, dão lugar a queixas justificadas dos companheiros de trabalho.

Dissemos a propósito das anteriores legislações que o elenco dos factos que as leis indicavam como justa causa contribuía para iluminar quais eram os interesses fundamentais que, atingidos, determinavam a impossibilidade prática de manutenção das relações de trabalho.

Não bastaria, contudo, para ser legítimo o despedimento imediato, que um facto viesse a integrar uma das hipóteses previstas no elenco legal. E isto muito simplesmente porque as hipóteses elencadas — *de per si* — não continham muitas vezes qualquer critério valorativo quanto ao sem-número de factos que nelas podiam caber, alguns dos quais possivelmente irrelevantes.

Não se podia dispensar um juízo — em que se fizesse apelo ao critério geral de justa causa — sobre os efeitos reais e concretos, na vida da relação de trabalho, dos factos que porventura se integrassem na moldura factual expressamente indicada na previsão legal. A lei referia-se a indisciplina, mau comportamento, ou desobediência, mas era evidente que nem todos os actos que revestissem essas características constituíam justa causa de despedimento.

Trata-se, em suma, de um sistema que utiliza uma descrição de vários comportamentos exemplificativamente previstos, cuja relevância para efeitos de justa causa só é detectável pelo recurso a uma cláusula geral.

Voltando aos factos relevantes em matéria de justa causa, parece ter havido acentuação nos aspectos disciplinares, a qual tem vindo a ser moderada ultimamente. Não pensamos, aliás, que o quadro de facto nessa matéria tenha natureza exclusivamente disciplinar, ainda que se reporte a um comportamento culposos.

As sucessivas redacções dos preceitos atinentes à justa causa abrem-se a situações não disciplinares, ainda que se pressuponha o exercício extremamente formal ou ritual do despedimento, precedido de processo próprio com amplas possibilidades de defesa, que tem características semelhantes aos processos disciplinares da função pública.

Como vimos, o processo de despedimento tem vindo a sofrer uma evolução legislativa, que, mais ainda do que uma alteração de políticas, denuncia uma grande perplexidade e hesitação dos legisladores no que se refere aos aspectos técnicos da questão.

A nova Lei Geral do Trabalho, não marcou com rigor o faseamento e trâmites do processo: estabeleceu, contudo, alguns princípios fundamentais. Assim, o processo tomará forma escrita nas suas peças principais, conterà nota de culpa e nele se deve proceder à audição do arguido e às diligências por este solicitadas.

Quando o processo estiver completo, deve ser presente, para parecer, à comissão de trabalhadores. A decisão do processo no sentido do despedimento só pode ser proferida dentro de 30 dias, deve ser fundamentada e assumir forma escrita.

Como se pode delinear, nas suas fases fundamentais, nos seus trâmites, o vigente sistema processual de despedimento? Entende-se tradicionalmente que um processo deste tipo, embora não sujeito a regras rígidas, tem, por analogia com o processo disciplinar dos funcionários públicos, três fases. Primeira, a de instrução ou investigação, destinada a reunir os elementos de prova da existência do facto punível e identificação do responsável e que culmina na nota de culpa; a segunda, a de defesa, na qual o arguido pode examinar o processo, juntar documentos, promover a inquirição de testemunhas e requerer diligências; a terceira será a de apreciação e resolução do caso.

Bernardo da Gama Lobo Xavier²⁷ afirma que *aí, de um golpe, se modificaram diametralmente o significado e relevância das motivações de despedimento, e todo o esquema de funcionamento deste instituto. Por um lado, a invocação de justa causa deixou de ser apenas um meio de legitimar o despedimento imediato da entidade patronal e de a exonerar das obrigações de aviso prévio e de indemnização correlativas ao despedimento. A justa causa (entendida esta, por muitos, como comportamento culposos que impossibilita as relações contratuais) foi então arvorada em condição de licitude do despedimento. Depois, quanto aos outros comportamentos lesivos do trabalhador que ficassem àqueles dos extremos de justa causa, como a inaptidão ou incompetência, ou as necessidades mais imperiosas de conservação empresarial, eles deixaram de ser considerados como motivos que tornam lícito o despedimento individual. Só a existência*

27 XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. A extinção do contrato de trabalho. O princípio Constitucional da Segurança no Emprego. As formas de extinção. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**, 1989, n. os 34, 405-406.

de justa causa (o referido comportamento culposos que torna impossíveis as relações de trabalho) permitia ao empresário a sua desvinculação do contrato de trabalho. Finalmente, a justa causa passou a ser, não apenas uma condição de licitude, mas mera condição da própria validade do despedimento. (...) crê-se que com tudo isto não poderia ir-se mais longe na consagração do que se tem chamado direito ao lugar ou propriedade do lugar.

Portanto, a justa causa de despedimento é o motivo que justifica a declaração de vontade do empregador em despedir o trabalhador. Sem uma causa que justifique essa declaração, essa vontade, não pode haver despedimento, pois tal culminaria em despedimentos arbitrários e ao pleno dispor do empregador.

2.1. A Justa Causa Subjectiva

A justa causa corresponde a uma forma de cessação existente em quase todos os sistemas jurídicos. Com invocação de justa causa, fundada em grave incumprimento culposos ou com outra situação de igual gravidade, pode a entidade empregadora pôr termo imediatamente ao contrato, sem indemnizações. No entanto, a Lei Geral do Trabalho assevera que o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento, estabelecendo depois um quadro exemplificativo de comportamentos do trabalhador justificativos de despedimento.

Todavia, na justa causa se torna necessário referir os factos a uma situação de impossibilidade.

Continuamos a defender que alicerçam tipicamente a justa causa os factos que vulneram substancialmente o equilíbrio das prestações ou comprometem o pressuposto fiduciário da relação, a eles se somando as factualidades que determinam para uma das partes uma situação de incompatibilidade ou de inexigibilidade.

Sustentamos ainda, numa linha que vem de trás, um critério operacional para a verificação da situação de justa causa, que podemos sintetizar do modo que segue. A ideia de impossibilidade imediata refere-se essencialmente à posição do contraente que faz valer

a rescisão por justa causa, irresponsabilizando-o pela rescisão imediata das relações de trabalho. A rescisão torna-se tão valiosa juridicamente que a ela não pode obstar a protecção da lei à continuidade tendencial do contrato nem a defesa da especial situação do trabalhador.

Para Júlio Manuel Vieira Gomes²⁸ *a justa causa subjetiva representa um comportamento imputável ao trabalhador (despedimento por facto imputável ao trabalhador)*, ou seja, o despedimento fundado em causas subjetivas é uma reação do empregador a um cumprimento defeituoso, por parte do trabalhador, do contrato de trabalho.

Na senda de Maria do Rosário Palma Ramalho, *o sentido subjetivo da justa causa liga-o necessariamente a um incumprimento grave e culposo do contrato de trabalho pelo trabalhador, ou seja, a uma infração disciplinar*²⁹.

Todavia, basta olhar o artigo 206º da Lei Geral do Trabalho para se perceber que há uma marca claramente disciplinar neste tipo de despedimento. Assim, para que exista justa causa subjetiva, terá que ter existido, a priori, um comportamento ilícito, grave, em si mesmo ou pelas suas consequências, e culposo do trabalhador.

Deste modo, segundo Pedro Furtado Martins³⁰, *não basta demonstrar o ato de desobediência para se considerar que se verifica uma situação de justa causa. É necessário averiguar se este comportamento é de tal forma grave que tenha por consequência tornar impossível a manutenção da relação laboral*.

Entretanto, não basta, para haver justa causa de despedimento, que o trabalhador tenha praticado um facto que possa culminar num despedimento. Será necessário, também, demonstrar que esse comportamento, de tão grave que foi, tornou praticamente impossível a continuação da relação laboral.

Para João Leal Amado³¹, *em termos simples, dir-se-á que o despedimento com justa causa se traduz na sanção disciplinar máxima suscetível de ser aplicada ao trabalhador*.

28 GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho*, Volume I – Relações Individuais de Trabalho, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 944.

29 RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, pág. 952.

30 MARTINS, Pedro Fortunato, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Lisboa: Principia, 2012, pág. 170.

31 AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, pág. 369-370.

Contudo, não se quer, obviamente, com isto dizer que o despedimento é a única solução para a indisciplina, digamos assim, do trabalhador. Para que o empregador use esta solução legal, terá que ter, em primeira mão, a certeza de que outra sanção não solucionaria a questão³². É, pois, o último reduto, a última solução, do poder disciplinar do empregador.

Portanto, a discussão interessante em matéria da justa causa subjetiva é a de saber se os comportamentos extralaborais do trabalhador podem constituir fundamento para justa causa de despedimento. No fundo, a questão que se coloca é a de saber se deve existir uma total separação entre a vida privada do trabalhador e a sua vida profissional. Parece-nos que, efetivamente, e para proteção do trabalhador, a sua vida privada não pode ser alvo de escrutínio por parte do seu empregador. Defendemos, ainda assim, que a questão poderá ter outros contornos se um comportamento, ou um conjunto de comportamentos extralaborais do trabalhador, se repercutir de forma negativa na sua performance laboral.

2.3 A Justa Causa Objectiva

Segundo o artigo 210º da Lei Geral do Trabalho estabelece que ocorrendo motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade e destes factos resultar a necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial postos de trabalho, pode o empregador promover o despedimento dos trabalhadores que ocupem esses postos.

A justa causa objetiva de despedimento, ao invés da subjetiva, não se reporta a nenhum comportamento culposos por parte do trabalhador. A existência deste género de justificação tem a ver com causas externas à relação laboral, aquilo a que Pedro Furtado Martins³³ apelida de causas atinentes à empresa. São motivos de ordem económica,

32 GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho*, Volume I – Relações Individuais de Trabalho, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 947.

33 MARTINS, Pedro Fortunato, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Lisboa: Principia, 2012, pág. 157.

estrutural, da própria empresa, que tornam impossível a manutenção do posto de trabalho (ou, em alguns casos, da uma secção da empresa, ou até da empresa).

Ou seja, a justa causa, no nosso ordenamento jurídico-laboral, não se reporta apenas a situações de indisciplina do trabalhador. Também cabem, segundo António Monteiro Fernandes³⁴, no sistema de motivos lícitos de despedimento, factos ou situações diferentes do comportamento pessoal do trabalhador, e, de qualquer modo, alheia a qualquer juízo de censura (ética ou outra) sobre esse comportamento.

Assim, para que se possa fazer uso de causas objetivas de cessação do contrato de trabalho, terão que se verificar dois requisitos: (1) a inexistência de um comportamento culposos quer da parte do empregador, quer da parte do trabalhador e, (2) a impossibilidade da subsistência da relação do contrato de trabalho.

Em fim, percebe-se que a justa causa terá que ter sempre como pressuposto a impossibilidade da subsistência da relação laboral. Quer a justa causa subjetiva, quer a justa causa objetiva, preveem esta exigência, pelo que não basta em relação à primeira que haja uma infração disciplinar do trabalhador, nem basta à segunda a demonstração de motivos de mercado ou de gestão para que se possa justificar um despedimento.

Há que provar que tais acontecimentos ou necessidades têm como consequência necessária o término do vínculo laboral.

Existem dois tipos expressos de despedimento por causas objetivas: o despedimento colectivo, previsto no artigo 216º da Lei Geral do Trabalho e o despedimento individual consagrado no artigo 210º da mesma Lei.

As duas formas de despedimento, embora diferentes, fundamentam-se nos mesmos motivos. Motivos esses consagrados no artigo 210º da Lei Geral do Trabalho, e que são: motivos de mercado, motivos estruturais e motivos tecnológicos. As diferenças entre estes dois regimes são poucas.

Esclarece Pedro Furtado Martins³⁵ *se está perante duas modalidades de cessação que reconduzem a uma figura comum. As diferenças respeitam, quase só, ao procedimento,*

34 FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Coimbra: Almedina, 2014, pág. 515.

35 MARTINS, Pedro Furtado - *Alterações ao Regime do Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho*. RDES, Ano LIII, nºs 1-2, 2012, pp. 175-176.

sendo comuns quer os fundamentos quer os direitos que a lei lhes associa. A única diferença entre os dois regimes, tendo em conta as noções legais dos mesmos, assenta no número de trabalhadores a ser despedido conjugado com o número de trabalhadores que ali prestam serviço.

A vertente objetiva da justa causa de despedimento não se afigura como um exclusivo da nossa legislação laboral, pelo que vamos encontrando traços deste regime pelos vários ordenamentos jurídico-laborais europeus. Analisando, por exemplo, o *Code du Travail* Francês, percebemos que, no Título III, Capítulo III, estão previstos também os despedimentos por motivos económicos, consagrados no artigo L1233-1 e seguintes.

O artigo L1233-3 considera que para que possa haver um despedimento por motivos económicos não pode haver qualquer fundamento inerente à pessoa do trabalhador. Chamamos a atenção para o artigo L1233-5 que prevê os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir em caso de despedimento coletivo. Esta é uma das diferenças mais latentes no que toca ao regime do despedimento coletivo português. Enquanto que no despedimento coletivo em Portugal, os critérios de seleção são definidos pelo empregador, em França existem critérios previstos na lei. O artigo L1233-7 prevê que em caso de despedimento individual por motivos económicos, o empregador tenha em conta os mesmos critérios do despedimento coletivo, consagrados no artigo L1233-5.

Existem três tipos de despedimento por causas objetivas no Código de Trabalho Português: o despedimento coletivo, previsto no art. 359.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho consagrado no art. 367.º do mesmo código e o despedimento por inadaptação²¹, previsto nos artigos 373.º e seguintes.

No que diz respeito à *Ley del Estatuto de los Trabajadores* em Espanha, podemos também encontrar os motivos objetivos como fundamento de despedimento. O artigo 49.º da referida lei prevê os motivos que podem levar a uma cessação do contrato de trabalho. No seu número 1., alíneas i) e l) estão previstos o despedimento coletivo baseado em motivos económicos, técnicos, de organização ou produção, e o despedimento com base em motivos objetivos, respetivamente.

O despedimento coletivo está previsto no artigo 51.º do Estatuto de los Trabajadores, sendo que o despedimento por razões objetivas tem a sua previsão legal no artigo 52.º.

CAPÍTULO III – Despedimento individual por causas objectivas

1. Noção

O despedimento individual por causas objectivas constitui uma forma de cessação do contrato de trabalho. É estruturalmente um acto unilateral do tipo do negócio jurídico, de carácter receptício que deve ser obrigatoriamente levado ao conhecimento da outra parte, tendente à extinção *ex nunc* (isto é, para futuro) do contrato de trabalho, produzindo para tanto os seus efeitos jurídicos.

No entanto, o despedimento a que está sujeito o trabalhador é hoje em dia um negócio causal, sendo as respectivas motivações objectivamente controladas, em termos de invalidar os seus efeitos extintivos quando considerados insubsistentes. Portanto, tal invalidação vem a abalar o dogma da incoercibilidade dos vínculos laborais e o carácter pessoal e fiduciário do contrato de trabalho.

A Constituição garante aos trabalhadores «a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». Julga-se que a Constituição pretendeu aqui, para além da proibição de certas motivações especialmente abusivas, eliminar o sistema de despedimentos discricionários sem qualquer motivo justificativo, em que era possível a perda arbitrária do lugar. Mas não parece que a Constituição tenha querido assumir o antigo conceito de justa causa.

A admissão de motivos objectivos para que possa haver despedimento individual abre o conceito de justa causa, entendendo-se que a mesma pode albergar situações não imputáveis nem ao empregador nem ao trabalhador, designadamente motivos económicos, de mercado, estruturais e tecnológicos, tais como a redução da actividade da empresa³⁶

36 Em Moçambique denominado rescisão do contrato por iniciativa do empregador, nos termos do Artigo 130.º da Lei do Trabalho de Moçambique, neste preceito prevê-se a possibilidade de o empregador extinguir um ou mais postos de trabalho, com fundamento em motivos objectivos de ordem estrutural ou de mercado, devidamente comprovados, que impliquem a reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividades da empresa. ANTUNES, Carlos/DA CONCEICAO, Duarte/ BARROS, Manuel Freire/ PEDIGÃO, Carlos/TONIM, Fernando, *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada*, Escolar editora, 2015, pág. 252.

Tendo o despedimento por base, motivos objectivos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação laboral. Ainda assim, para que se possa fazer uso há que ter em consideração dois factores determinantes: a existência de situações não imputáveis ao empregador que, pela sua própria natureza, tornem inexigível ao mesmo a continuação da relação de trabalho; e a respetiva compensação ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho, ainda que a mesma seja fundada por uma justa causa.

Mas o despedimento individual ligado a causas objectivas tem uma inegável dimensão pessoal que lhe confere um lugar entre os instrumentos de poder, de supremacia do empregador sobre os trabalhadores. Esta característica gera exigências regulatórias específicas. Essa focagem específica é aconselhada pela circunstância de que, em grau mais ou menos acentuado, a sinalética legal da motivação se fazer com recurso a conceitos indeterminados que, na sua mesma configuração linguística, comportam uma considerável variedade de leituras, propiciando, também por esse lado, a instabilidade.

As causas objectivas não são, pois, um motivo "aceitável", mas uma razão "decisiva" para que se põe termo, prematuramente, a uma relação de trabalho, isto é, podem terminar *ante tempus* a relação jurídico-laboral.

O despedimento individual por causas objectivas é a ruptura da relação jurídico laboral que se fundamenta em qualquer facto ou circunstância grave que torne pratica e imediatamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, isto é, o que torna a inexigibilidade da continuação do vínculo laboral.

Entretanto, a justa causa objectiva de despedimento, ao invés da subjectiva, não se reporta a nenhum comportamento culposos por parte do trabalhador. A existência deste género de justificação tem a ver com causas externas à relação laboral, aquilo a que como já o dissemos Pedro Furtado Martins apelida de causas atinentes à empresa³⁷. São motivos de ordem económica, estrutural, da própria empresa, que tornam impossível a manutenção do posto de trabalho (ou, em alguns casos, da uma secção da empresa, ou até da empresa).

António Monteiro Fernandes³⁸ destaca que a justa causa, no nosso ordenamento jurídico-laboral, não se reporta apenas a situações de indisciplina do trabalhador, mas também

37 MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Principia, Lisboa, 2012, pág.157.

38 FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pág. 515.

cabem “... no sistema de motivos lícitos de despedimento... factos ou situações diferentes do comportamento pessoal do trabalhador, e, de qualquer modo, alheia a qualquer juízo de censura (ética ou outra) sobre esse comportamento.”

Deste modo, para que se possa fazer uso de causas objectivas de cessação do contrato de trabalho, terão que se verificar dois requisitos: (1) a inexistência de um comportamento culposos quer da parte do empregador, quer da parte do trabalhador e, (2) a impossibilidade da subsistência da relação do contrato de trabalho³⁹.

Do exposto, depreende-se que para haver o despedimento individual por causas objectivas é necessário que se provem os acontecimentos ou necessidades que têm como consequência necessária o término do vínculo laboral.

Desta feita existem dois tipos expressos despedimento por causas objectivas no ordenamento jurídico angolano: o despedimento colectivo, o despedimento individual. Países como de Cabo Verde e Portugal, encontramos três tipos de despedimento por causas objectivas: o despedimento colectivo o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação⁴⁰

2. Princípio da segurança do emprego

Princípios são proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direccionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade⁴¹

Para a Ciência do Direito, os princípios conceituam-se como proposições fundamentais que informam a compreensão do fenómeno jurídico. São directrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o⁴².

39 *Idem*.....pág. 516.

40 Ver os artigos 220.º, 235.º e 236.º código laboral Cabo-Verdiano; artigos 359.º, 367.º e 373.º do CT

41 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. Ed. S. Paulo: LTr, 2006, pág. 184.

42 *Idem*...pág. 178.

Os princípios são, pois, as travas mestras do ordenamento jurídico, constituindo-se, sem sombra de dúvidas, no alicerce fundamental da disciplina, especialmente porque representam os modelos de conduta, de comportamento ou de organização a se seguir.

Para manter firme a disciplina, especialmente o direito do trabalho que se altera como as ondas do mar, numa profusão de normas que vêm e que vão ao sabor da ideologia dominante e da correlação de forças, somente a aplicação dos seus princípios norteadores, construtores e informadores⁴³.

As ideologias vão e vêm! As normas vão e vêm. Os princípios, permanecem. São eles a parte mais duradoura do *corpus* normativo, enquanto as leis, sobretudo numa época de rápida evolução social como a nossa em flanco aceleração, tendem a se multiplicar, convertendo-se em fonte de incerteza.

Afirma Gomes Canotilho, os princípios não proíbem, permitem ou exigem algo em termos de «tudo ou nada» (lógica do *all-or-nothing*, na expressão de DWORKIN⁴⁴), mas impõem a otimização de um direito (e.g., os direitos sociais e econômicos dos trabalhadores) ou de um bem jurídico (e.g., a vida e a saúde dos trabalhadores), tendo em conta a “reserva do possível”⁴⁵.

Em relação às normas-regras, os princípios (= normas-princípios) distinguem-se pelo maior grau de abstração, pelo menor grau de determinabilidade na aplicação ao caso concreto (reclamando concretizações mediadores: a lei, o juiz), pelo caráter de fundamentalidade no sistema das fontes (têm posição hierárquica superior e/ou função estruturante), pela proximidade com a ideia de Direito (i.e., são “standards” radicados na ideia de Justiça) e pela natureza normogenética⁴⁶.

Esclarecendo a última, Canotilho⁴⁷ observa que os princípios são fundamento de regras, isto é, são normas que estão na base ou constituem a ratio de regras jurídicas,

43 YAKUVELA, Apollo Pedro Felino. *Noções de Direito de Trabalho*. Lubango: Integracons, 1914, pág. 96-97.

44 DWORKIN, Ronald, *Taking Rights Seriously*, Cambridge, Harvard University Press, 1978, pág.24.

45 CANOTILHO, J. J. Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 3ª ed., Coimbra, Almedina, 1999, pág.1177.

46 *Idem.* pág.1086-1087. Para o mesmo binómio, cfr. ainda ALEX, Robert, *Theorie der Grundrechte*, 3. Aufl., Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1996, pp.72-73: “Hier sollen Regeln und Prinzipien unter dem Begriff der Norm zusammengefaßt werden. Sowohl Regeln als auch Prinzipien sind Normen, weil beide sagen, was gesollt ist. Beide lassen sich mit Hilfe der deontischen Grundausdrücke des Gebots, der Erlaubnis und des Verbots formulieren”.

47 *Idem.* pág.1087.

desempenhando, por isso, uma função normogenética fundamentante. Essa é a condição dos princípios juslaborais, como demonstrado há pouco. Eis a natureza (ou função) normogenética de tais princípios. E daí a nossa conclusão: se estão na origem — ontológica e epistemológica — dos direitos sociais positivos, não podem ser princípios imanentes tão-só à legislação infraconstitucional.

Tal princípio afirma que o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei, como idôneas para fazê-lo cessar ou encerrar. Por outro lado, do ponto de vista do empregador a segurança do emprego surge como uma limitação ao seu poder de dirigir os destinos do seu negócio, uma vez que o impede de romper os contratos de trabalho por sua exclusiva vontade e critério.

Afirma Maurício Godinho Delgado que *“tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justrabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições – sob a ótica obreira – de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade”...*

A Constituição representa fonte normativa dotada de prevalência na ordem jurídica. Confere validade, fundamento, legitimidade e eficácia a todas as demais regras jurídicas existentes em determinado contexto jurídico nacional. Os preceitos constitucionais com incidência no âmbito do Direito do Trabalho encontram-se, quase todos, nos Títulos II e III. De acordo com o art. 27º, esse conjunto é abrangido pelo regime dos direitos, liberdades e garantias, com especial saliência para o princípio da aplicação directa (art. 28º/1), isto é, da desnecessidade de intervenção mediadora da lei ordinária. Assim, as normas em causa vinculam imediatamente “as entidades públicas e privadas” (art. 28º/1)⁴⁸.

A Constituição é a mais importante fonte de produção estatal do Direito do Trabalho. A Constituição, além de outros preceitos que visam à melhoria dos trabalhadores, consagra os seguintes direitos e princípios no seu artigo 76.º: Direito à formação profissional; Direito à justa remuneração; Direito ao descanso; Direito à férias; Direito à protecção; Direito à higiene e segurança no trabalho; Princípio da implementação de políticas de

48 YAKUVELA, Apollo Pedro Felino. *Noções de Direito de Trabalho*. Lubango: Integracons, 1914, pág. 47-48.

emprego; Princípio de igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições; Princípio da não discriminação no trabalho; Princípio da formação académica; Princípio do desenvolvimento científico e tecnológico; Princípio da valorização profissional do trabalhador; Princípio de justa indemnização no caso de despedimento sem justa causa.

Tendo presentes os vários domínios em que se desdobra a temática juslaboral, é necessário reconhecer que o grande peso regulamentar da Constituição se faz sentir sobretudo na área do chamado Direito Colectivo. A Constituição não se limita aí a definir grandes princípios enquadrantes ou estruturantes; assume, sim, um papel directamente conformador quanto a alguns temas, como o das organizações de trabalhadores e dos conflitos colectivos. O tratamento de problemas relativos a qualquer desses domínios implica, quase sempre, a utilização de preceitos constitucionais.

Tal como atrás nos referimos, funcionando basicamente a título de referência valorativa, e não já como dispositivo regulamentar, surge o complexo normativo que sobretudo respeita à dimensão individual do trabalho: a liberdade de escolha de profissão (a al. b) do n.º 3 do art. 76º), a segurança no trabalho (nº 2 do art. 76º), o direito ao trabalho e o dever de trabalhar (n.º 1 do art. 76º) e, em geral, os direitos dos trabalhadores, tais como o direito à vida (art. 30º), o direito à integridade pessoal (art. 31º), os direitos à identidade pessoal, à capacidade civil, à nacionalidade, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à privacidade, à reserva de intimidade da vida privada e familiar (art. 32º), o direito à inviolabilidade do domicílio (art. 33º), o direito à inviolabilidade da correspondência e das comunicações (art. 34º), direito à liberdade física e à segurança pessoal (art. 36º), direito à liberdade de consciência, de religião ou de culto (art. 41º), direito à liberdade de reunião e de manifestação (art. 47º), direito à liberdade de associação (art. 48º), direito à liberdade sindical (art. 50º), direito à greve e proibição do lock out (art. 51º) e direito à saúde e protecção social (art. 77º)⁴⁹.

Há, no entanto, que distinguir no *corpus* da Constituição laboral entre as *normas preceptivas*, que são directamente aplicáveis, ainda que por vezes possam necessitar de regulamentação, e as *normas programáticas*, que não são de aplicação directa,

49 YAKUVELA, Apollo Pedro Felino. *Noções de Direito de Trabalho*. Lubango: Integracons, 1914, pág. 49-50.

constituindo antes comandos dirigidos ao legislador, cuja oportunidade de concretização deve ser por ele ponderada.

Entre as *normas preceptivas* encontram-se o direito ao descanso e à férias (art. 76º, nº 2), tendo naturalmente que ser concretizados legislativamente questões como os limites da duração de trabalho e o número de dias de férias. Entre as *normas programáticas* encontra-se o direito ao trabalho (art. 76º, nº 1), o direito a justa remuneração (art. 76º, nº 2)⁵⁰.

Portanto, a diferente postura do legislador constitucional perante as áreas do colectivo e do individual pode compreender-se – prescindindo de outras perspectivas, nomeadamente a ideológica – à luz das exigências operatórias que se impunham à lei fundamental no processo de transição do sistema corporativo para o regime laboral democrático.

Na Declaração Universal dos Direitos do Homem, para onde remete o nº 2 do artigo 26.º da Constituição, são proclamados, nos seus artigos 23.º e 24.º, os princípios do direito ao trabalho, da liberdade de escolha de trabalho, da igualdade de tratamento, da protecção no desemprego, do salário equitativo e suficiente, da liberdade sindical, do direito ao repouso e aos lazeres, da limitação da duração do trabalho e do direito a férias.

Estas disposições são directamente aplicáveis na ordem jurídica angolana, nos termos do nº 1 do artigo 28.º da Constituição. Portanto, servem ainda de elementos de interpretação e integração dos preceitos relativos aos direitos fundamentais, na esteira dos artigos 26.º e 27.º da Constituição⁵¹.

O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, concluído em Nova Iorque, em 1976, adoptado pela Assembleia Geral da Nações Unidas pela Resolução nº 2200-A(XXI), de 16 de Dezembro de 1966 e entrado em vigor em 23 de Março de 1976, contém igualmente algumas disposições de natureza justalabalhista.

Nos preceitos 8.º e 22.º com interesse para o Direito do Trabalho O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos proíbe a escravatura, o trabalho forçado e o reconhecimento da liberdade sindical.

50 LEITÃO, Luís Manuel Telles de Menezes. *Direito do Trabalho de Angola*. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 50-51.

51 YAKUVELA, Apollo Pedro Felino. *Noções de Direito de Trabalho*. Lubango: Integracons, 1914, pág. 89.

Portanto, a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos reconhece nos artigos 15.º e 29.º, para onde remete o nº 2 do artigo 26.º da Constituição, o direito ao trabalho em condições equitativas e satisfatórias; a igualdade de tratamento; a protecção no desemprego; o salário igual para trabalho igual; a liberdade sindical; e sagra para os indivíduos o dever de trabalhar na medida das suas capacidades. Estas disposições são directamente aplicáveis na ordem jurídica angolana, nos termos do nº 1 do artigo 28.º da Constituição. Portanto, servem ainda de elementos de interpretação e integração dos preceitos relativos aos direitos fundamentais, na esteira dos artigos 26.º e 27.º da Constituição⁵².

52 *Idem...* pág. 87-88

CAPÍTULO IV- Despedimento individual por causas objectivas no ordenamento jurídico Angolano

4.1. Fundamentos ou Motivos que Justificam a Extinção do Posto de Trabalho

Quanto aos motivos que justificam o despedimento individual por causas objectivas, a redacção apresentada pela actual lei não traz qualquer alteração substancial, mantendo no corpo do artigo 210, as disposições contidas no artigo 230.º da anterior LGT que estabelecia que ocorrendo motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividades e destes factos resultarem a necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial postos de trabalho, pode o empregador promover o despedimento dos trabalhadores que ocupem esses postos.

O nosso legislador tal como no anterior regime não define na LGT os motivos que alude o artigo 210º, dando azo a um campo aberto de situações que podem ser caracterizados como vicissitudes próprias da actividade empresarial, mas que se tornam legítimos para empregador proceder o despedimento.

Deve-se compreender que o empregador ao socorrer-se a tal medida, embora os fundamentos possam abranger um leque de situações ou realidades, este deve provar a existência desses motivos, daí que a 1ª parte do artigo 210º estabelecer que, os motivos devem ser devidamente comprovados, do mesmo modo, o legislador não deixou ficar ao critério do empregador os moldes dos despedimentos, impondo-lhe sempre que se verifiquem os fundamentos e a necessidades de fazer extinguir postos de trabalho observar um procedimento.

Para que se possa operar um despedimento individual fundando em causas objectivas, há que ter em conta o disposto no artigo 210.º conjugado com o artigo 205º, *in fine*, 212.º, 213.º e 214.º da Lei Geral do Trabalho, que prevê as exigências da sua aplicação.

O regime despedimento individual por causas objectivas foi, ao longo do tempo, passando de um tema pacífico na doutrina para um tema mais controverso, fruto das sucessivas alterações a que foi sujeito nos três diplomas jurídico-laborais. As alterações aos critérios

de escolha do(s) trabalhador(es) a ser(em) despedido(s) culminaram, nos dias de hoje, num dos temas mais debatidos do Direito Laboral. Cumpre, então, analisar essa evolução.

Nas situações deste tipo, significativamente arrumadas com as dos despedimentos colectivos num mesmo capítulo, não se põe, portanto, o problema de saber se A ou B devem continuar vinculados ao seu emprego: a questão é a do desaparecimento ou extinção desse emprego.

Para a justificação da extinção do posto de trabalho — de um único ou de poucos postos de trabalho — considera-se de um modo desordenado um sem número de aspectos de gestão, apresentados sem qualquer racionalidade.

A legalidade do despedimento com fundamentos económicos terá de ser aferida sempre com respeito pelos critérios de gestão empresarial. Decisões, corretas ou incorrectas, que competem ao empresário, não sendo suscetíveis de um controlo de mérito externo por órgãos administrativos ou judiciais.

No entanto, o empregador está obrigado a explicitar, no âmbito do procedimento de despedimento, os motivos pelos quais procedeu àquele concreto despedimento, terá de o fazer de modo a que tais razões possam ser sindicadas pelos tribunais.

Contudo, competirá ao julgador somente verificar a exatidão ou veracidade dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que foram invocados e a existência de um nexo causal entre esses motivos e o despedimento, para que, segundo juízos de razoabilidade, se possa concluir que aqueles eram idóneos a justificar a decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho.

Para além da existência do quadro geral justificativo acima apontado, a lei estabelece, cumulativamente, no espírito da lei, os seguintes requisitos, entre os quais o óbvio de não se aplicar o regime do despedimento colectivo.

Que os motivos invocados não sejam imputáveis à culpa do trabalhador ou do empregador é o primeiro requisito. Entendemos que pode haver culpa do trabalhador, ainda que leve, que conduza à extinção do posto de trabalho, sem se chegar ao extremo de um despedimento sem indemnizações.

Relativamente à culpa do empregador, deve ter-se em mente a dificuldade de se estabelecer um juízo de reprovação quanto à gestão empresarial e, portanto, apenas será de considerar o requisito inexistente quando se mostre leviandade inaceitável na previsão de necessidades de mão-de-obra ou pela diminuição de procura ou pelas medidas administrativas tomadas (v.g. admissão de trabalhadores elevadíssima tendo em conta o previsível escoamento da produção, má qualidade de fabrico imputável ao empregador, proibição do exercício temporário da actividade por culpa da empresa).

Outro requisito é que «seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho» (artigo 205.º *in fine*), tendo o legislador remediado a extraordinária infelicidade de reproduzir aqui um critério só válido para a justa causa subjectiva, indicando que essa impossibilidade consiste em não dispor de outro posto de trabalho compatível ou, existindo, o trabalhador não o venha a aceitar.

Terceiro requisito será o de não existir qualquer contrato a termo para as tarefas correspondente ao posto extinto. Aqui se revela preferência pela conservação dos contratos por tempo indeterminado, mas em moldes dificilmente justificáveis (v.g. se oposto de trabalho estiver preenchido por um contrato a longo prazo).

Por último, condiciona o despedimento à colocação à disposição do trabalhador da compensação devida, medida altamente de louvar para garantia do trabalhador.

Pedro Romano Martinez⁵³ explica que *não será lícito proceder à extinção do posto de trabalho quando a situação se subsuma ao despedimento por justa causa em razão de um comportamento culposos do trabalhador...Do mesmo modo, a culpa do empregador inviabiliza este despedimento. Quanto a este último aspeto, cabe esclarecer que está em causa uma negligência na ponderação dos motivos, e não no seu surgimento; por isso não obsta ao despedimento por extinção do posto do trabalho a gestão desastrosa que tenha levado a uma redução a atividade da empresa.*

Maria do Rosário Palma Ramalho⁵⁴ afirma que *também aqui nos parece que o Tribunal, na apreciação dos motivos que levaram à extinção do posto de trabalho se deve limitar a verificar se a extinção não é meramente aparente, se se funda ou não em motivos*

53 MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6ª edição, Coimbra: Almedina, 2013, pág. 933.

54 RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do trabalho*, parte II, situações laborais individuais (3.ª edição revista e atualizada ao código do trabalho de 2009). Lisboa: Almedina, 2009, pág. 983.

económicos, e, quando muito, se a decisão de gestão foi absolutamente imprudente, arbitrária ou leviana.

Na esteira de Bernardo da Gama Lobo Xavier⁵⁵: *na verdade, pensamos que o Tribunal não pode substituir-se às decisões de gestão, nem é por si idóneo para julgar a gestão empresarial no sentido do dimensionamento da empresa. Contudo, a lei estabelece um sistema de apreciação da existência de motivos, que terá naturalmente de ser aplicado, ainda que com prudência e parcimónia.*

As possibilidades de controlo jurisdicional — nestes casos e nos que ocorrem nas situações de despedimento colectivo — devem ser aproveitadas com cautela. Na verdade, pensamos que o Tribunal não pode substituir-se às decisões de gestão, nem é por si idóneo para julgar a gestão empresarial no sentido de dimensionamento da empresa.

Contudo, a lei estabelece um sistema de verificação, que terá naturalmente de ser aplicado, ainda que com prudência e parcimónia.

4.2. Extinção do posto de trabalho.

Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa. N.º 1 do Art.º 367º CT

O despedimento por extinção do posto de trabalho apresenta, no que toca ao fundamento, uma fisionomia híbrida, mesclam-se nele algumas características do despedimento por justa causa e do despedimento colectivo⁵⁶, uma variante do despedimento colectivo que se utilizará quando o número de trabalhadores a despedir não atinja o limiar fixado para este, vale dizer, quando se trata de despedir apenas um trabalhador, nas microempresas e

55 XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. A extinção do contrato de trabalho. O princípio Constitucional da Segurança no Emprego. As formas de extinção. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 1989, n. os ¾, 462.

56 FERNANDES, António Monteiro- *Direito do trabalho*, Coimbra, 2014, pág.546; MARTINEZ, Pedro Romano- *Direito do trabalho*, Lisboa, 1994/95, p.502.

nas pequenas empresas, ou quando os trabalhadores afectados forem menos de cinco, nas médias e nas grandes empresas⁵⁷

A licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho depende rigorosamente da observância dos elementos prescritos na lei.

Ademais, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar se, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do/a trabalhador/a; seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo; e seja paga ao/à trabalhador/a a compensação devida, nos termos da LGT.

No entanto, para a justificação da extinção do posto de trabalho considera-se de um modo desordenado um sem número de aspectos de gestão, apresentados sem qualquer racionalidade. Refere-se, pela respectiva ordem, motivos económicos ou de mercado, motivos tecnológicos ou estruturais.

Apontam-se como motivos estruturais, o encerramento definitivo da empresa ou de alguma ou algumas das suas estruturas, provocada por desequilíbrio económico-financeiro; por mudanças de actividade ou por substituição de produtos dominantes.

Citam-se como motivos económicos (como se os anteriores não fossem!) a comprovada redução de actividade provocada pela diminuição ou impossibilidade de oportunidade de colocação dos produtos no mercado. Indicam-se como medidas tecnológicas um conjunto de alterações tecnológicas, enumeradas mais ou menos ao acaso.

Assim, o despedimento por extinção do posto de trabalho, como qualquer outro despedimento, tem também que ter subjacente uma causa que o justifique. As causas de despedimento são, neste caso, de racionalidade económica, que acabam por ditar um

57 AMADO, João leal- *Contrato de trabalho*, Coimbra, 2014, p.391.

menor fluxo de actividade da empresa e que acabam por determinar a extinção de um, ou, em certos casos, mais do que um, posto de trabalho.

O despedimento por extinção do posto de trabalho trata-se de um despedimento que pode ser individual, promovido pelo empregador e que se fundamenta na própria extinção do posto de trabalho tendo esta que advir de motivos de mercado, estruturais, ou tecnológicos.

Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho, há que ter em conta as exigências da sua aplicação, que são: que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposos do empregador ou do trabalhador; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo; necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Portanto, o facto de o despedimento por extinção do posto de trabalho poder consubstanciar um despedimento individual por causas objectivas, é na nossa opinião motivo suficiente para que o mesmo esteja munido de maior rigidez no que toca à prevenção de possíveis despedimentos discricionários.

4.3. Limite de trabalhadores a despedir a luz da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho

O despedimento individual por causa objectiva, como resulta da própria expressão “individual”, *prima facie* dá-nos a ideia que diz respeito a apenas à uma pessoa (trabalhador), dito doutro modo, nos parece que este despedimento deverá afectar apenas um trabalhador, mas a expressão adoptada pelo legislador não se limita aí, embora tenha optado a denominação individual, quando na verdade a medida afecta mais de (1) um trabalhador.

O novo regime de despedimento individual por causas objectivas, dispõe que o empregador que pretenda promover despedimento com fundamento em causas objectivas, desde que o número de trabalhadores a despedir seja de até vinte (20), deve previamente enviar comunicação escrita à Inspeção Geral do Trabalho (nos termos do n.º1 do Art.º 211.º LGT).

Esta formulação obviamente, não deixa de levantar indagações. Como poderá um despedimento individual afectar simultaneamente 20 trabalhadores? Luís Manuel Telles de Menezes Leitão , afirma que, *esta elevação de número de trabalhadores é criticável pois temos muita dificuldade em qualificar como despedimento individual um despedimento que abrange tantos trabalhadores*⁵⁸.

Seguindo ainda o pensamento deste autor damos conta que embora o despedimento individual por causas objectiva, e o despedimento colectivo, tenha os mesmos fundamentos, os que resultam de motivos económicos, tecnológicos ou estruturais, regulados nos Art. 210.º e 216.º apresentam uma diferenciação relevante.

Como se depreende da lei, o empregador que pretenda promover o despedimento por causas objectivas quer seja individual ou colectivo, deve observar o disposto no Art. 211.º que estabelece os procedimentos que devem ser levados a cabo pelo empregador, o primeiro imperativo é a obrigatoriedade do empregador comunicar por escrito a inspecção geral do trabalho⁵⁹

Uma vez recebida a comunicação, pode a IGT efectuar diligências que considerar necessárias para um melhor esclarecimento. Como decorre da própria lei, não há um imperativo em a IGT se manifestar⁶⁰, embora a nosso ver a IGT, deveria sempre efectuar

58 LEITÃO, Luís Manuel Telles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 5ª ed, Almedina, 2016, pg.277

59 Deve o empregador indicar: a) As razões económicas, tecnológicas ou estruturais que impõem a reorganização, redução ou encerramento e a descrição destas; b) Os postos afectados, com indicação do número de trabalhadores que representam e da respectiva qualificação profissional; c) As medidas de reorganização, redução de actividades ou encerramento de serviços com que o empregador pretende ajustar o funcionamento da empresa ou estabelecimento a situação existente; d) Os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir; e) A possibilidade ou impossibilidade de transferir esses trabalhadores, no todo ou em parte, para outros postos existentes ou a criar, por força da reorganização e para os quais seja exigida a mesma ou idêntica qualificação profissional e que tenham direito a salários igual ou superior; f) outras informações úteis.

60 Em sentido contrário dispunha a Lei n.º 02/00 (antiga LGT), sempre que na comunicação o empregador manter a intenção de despedir ante a oposição do órgão representativo dos trabalhadores, deve apresentar pedido de autorização aos serviços provinciais do ministério de tutela do trabalho, competentes na área das relações colectivas, fazendo acompanhar o pedido de cópias da comunicação dirigida ao órgão representativo dos trabalhadores (...) o órgão representativo dos trabalhadores dispunha de 10 dias úteis

diligências tanto no despedimento colectivo como no individual, mormente quando se trata de um despedimento individual, como é sabido, o trabalhador quando está representado em grupo tem maior possibilidades de alcançar o equilíbrio necessário para negociar sobre questões inerentes a sua situação laboral com o empregador, não se vislumbra essa tentativa sequer do nosso legislador, deixando o trabalhador pugnar o despedimento judicialmente, como que intencionalmente quisesse proteger o empregador, numa realidade como a nossa.

Assim, apontamos como primeiro elemento diferenciador do despedimento colectivo do individual: no plano individual este órgão possui 15 dias úteis para se pronunciar, enquanto que no plano colectivo este prazo se estende para 22 (vinte dois) dias úteis.

O segundo elemento tem a ver com o aviso prévio, o empregador que pretende despedir trabalhadores por meio do despedimento individual por causas objectivas deve observar um período de aviso prévio de 30 dias, enquanto que no despedimento colectivo o prazo é de 60 dias, e durante o período de aviso prévio e enquanto decorre a apreciação da Inspeção Geral Trabalho, pode o empregador promover consultas, através de audições troca de informações esclarecimentos com os órgãos representativo dos trabalhadores ou comissão para o efeito.

Vejamos que, esta fase de consultas embora seja facultativo para o empregador ocorre somente no despedimento colectivo, no despedimentos individual não existe esta fase.

É indubitável que os trabalhadores alvo ou afectados por um despedimento colectivo são detentores de melhores garantias, contrariamente, os que são alvo de um despedimento individual, ainda assim o nosso legislador estendeu o limite de (5) cinco trabalhadores existente no regime anterior, para (20) vinte trabalhadores.

Devemos com isso asseverar que o regime anterior era mais proteccionista para o trabalhador e conservador dos fins do direito do trabalho. Do limite de 5 trabalhadores do regime anterior, são mais 15 trabalhadores que são arrastados para um despedimento individual, julgamos ainda não fazer sentido para a nossa realidade este quesito de 20

para decidir, entendendo-se, no caso de falta de comunicação fundamentada ao empregador dentro deste prazo, que não se opõe a medida pretendida. Se o representante se opuser, pode o empregador reclamar para o director nacional competente na área das relações colectivas do trabalho, que decide em definitivo, no prazo de 15 dias contados da apresentação da reclamação, entendendo-se que a atendeu, se naquele prazo nada for transmitido ao empregador (n.º6,7 e 8 do art 231.º da Lei 02/00).

trabalhadores uma vez que a lei não faz qualquer distinção do tipo de empresa, e porque o mercado empresarial angolano é dominada maioritariamente por pequenas e micro-empresas, onde laboram menos de 30 trabalhadores, não é admissível ao nosso ver, que uma empresa com 30 trabalhadores possa despedir 65% do pessoal, e ainda assim se considerar o despedimento como um despedimento individual, é inaudito esta caracterização, se olharmos para a doutrina e em particular as legislações laborais dos CPLP⁶¹, que tem servido como para Angola.

Com isso, somos de opinião que o nosso legislador foi infeliz. É difícil admitir um despedimento individual por causas objectivas que afecte 20 trabalhadores, mesmo nas grandes empresas. Esta extensão de número de trabalhadores a despedir entendemos ser inconstitucional, porque atenta com o princípio da segurança do emprego consagrada na Constituição.

4.4. Critérios de Determinação do Trabalhador Visado

O problema da chamada «selecção social» põe-se nos casos da extinção de um dos vários postos de trabalho, quando seja necessário optar, pela circunstância de haver, entre os possíveis a despedir, trabalhadores em condições de permanecer na empresa. Isto é, elimina-se um posto de trabalho, mas torna-se necessário identificar o trabalhador a despedir de entre os candidatos à conservação do emprego.

O legislador não apresenta critérios de forma taxativa ou exemplificativa no artigo 211º da LGT, todavia, podemos recortar como critérios a utilizar na seleção dos trabalhadores a despedir—pela seguinte ordem— primeiro os trabalhadores de: a) Menor antiguidade no posto de trabalho; b) Menor antiguidade na categoria profissional; c) Categoria profissional inferior; d) Menor antiguidade na empresa. Para além de não se compreender perfeitamente como pode haver uma categoria profissional inferior para um «posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico», é de notar que não há um mínimo apelo a critérios de competência e até de economicidade.

61 Ver o artigo 220º do Código Laboral Cabo-Verdiano e o artigo 359.º do Código do trabalho Português.

A omissão do legislador em prever de forma expressa os critérios de selecção do trabalhador visado parece ter-se arreçado de, sob a capa da extinção dos postos de trabalho, o empregador pretender atingir concretamente um trabalhador determinado: por isso fixou critérios objectivos e facilmente controláveis.

O processo de despedimento é extremamente complexo e demorado, como se denota no artigo 211º da Lei Geral do Trabalho, referente ao procedimento para o despedimento individual, ao estabelecer que:

1. *O empregador que pretenda promover o despedimento com os fundamentos referidos no artigo anterior, desde que o número de trabalhadores a despedir seja de até 20, deve enviar comunicação escrita à Inspeção Geral do Trabalho, indicando:*
 - a) *As razões económicas, tecnológicas ou estruturais que impõem a organização, redução ou encerramento e a descrição destas;*
 - b) *Os postos de trabalho afectados, com indicação do número de trabalhadores que representam e da respectiva qualificação profissional;*
 - c) *As medidas de reorganização, redução de actividades ou encerramento de serviços com que o empregador pretende ajustar o funcionamento da empresa ou estabelecimento à situação existente;*
 - d) *Os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir;*
 - e) *A possibilidade ou impossibilidade de transferir esses trabalhadores, no todo ou em parte, para outros postos de trabalho existentes ou a criar, por força da reorganização e para os quais seja exigida a mesma ou idêntica qualificação profissional e que tenham direito a salário igual ou superior;*
 - f) *Outras informações consideradas úteis.*
2. *A comunicação é acompanhada do quadro de pessoal do centro de trabalho discriminado por sectores ou serviços.*
3. *A Inspeção Geral do Trabalho pode no prazo de quinze dias úteis efectuar as diligências que considerar necessárias para um melhor esclarecimento da situação.*
4. *Os trabalhadores ou seus representantes podem, em caso de discordância com o despedimento, impugnar a decisão no tribunal competente, esgotados os mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos previstos na presente lei.*

Actualmente, podemos elencar aqui novos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir em sede de extinção do posto de trabalho: a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; e d) Menor experiência na função.

Quanto ao primeiro critério, parece-nos que fazer depender de um despedimento a uma simples avaliação de desempenho pode ser perigoso, na medida em que estas avaliações podem, muitas vezes, ser revestidas de carácter bastante subjetivo.

Como muito bem aferiram David Falcão e Sérgio Tomás⁶² que *urge saber em que medida será um critério defensável, na medida em que as avaliações de desempenho são normalmente revestidas por critérios amplos e subjetivos determinados previamente pela entidade empregadora.*

Na nossa opinião, este novo critério cai no mesmo erro do critério discriminatório. Não se afigura suficiente a mera previsão de uma avaliação de desempenho, levada a cabo pelo empregador, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador. Parece-nos possível a manipulação dessa mesma avaliação pelo empregador, para que assim possa atingir, discriminadamente, um certo trabalhador. Não há, no nosso entender, conformidade com o princípio da segurança no trabalho, pelo que não se afigura constitucionalmente admissível a adoção deste critério.

No mesmo sentido, Bruno Mestre⁶³ assume que este critério suscita *enormes reservas sobre a sua conformidade constitucional, de acordo com a fundamentação vertido no Acórdão n.º 602/2013.*, que “... este segmento da norma recai no mesmo erro da norma declarada inconstitucional ao colocar nas mãos do principal interessado no despedimento a responsabilidade de eleição dos “critérios relevantes e não-

62 FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio, *Regime do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho – Análise da Proposta de Lei n.º 207/X, Questões Laborais*, nº 44, Ano XXI – Janeiro/Junho, 2014, pág. 46.

63 MESTRE, Bruno, *A “saga” do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho e as Repercussões do Acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013* – algumas notas, *Questões Laborais* nº 43, Ano XX – Julho/Dezembro, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pág. 207.

discriminatórios” que haverão de presidir ao mesmo, embora agora sob a manto diáfano do desempenho e da meritocracia.

Para se admitir este critério, afigura-se essencial a determinação de critérios objetivos, que em nada possam contribuir para uma discriminação levada a cabo pelo empregador no seu único e exclusivo interesse.

Será imperativo perceber se todas as empresas (incluído micro, pequenas e médias empresas) estão, ou poderão estar no futuro, munidas de planos de avaliação de desempenho transparentes e não discriminatórios. E se não poderá ser este critério um expediente para despedir trabalhadores mais velhos que, em razão da idade, deixaram de ter desempenhos como os que tinham anteriormente, consubstanciando, neste caso, mais situações de discriminação indireta em função da idade.

Se nos parece, em certa medida, que nem todos os empregadores farão uso indevido deste preceito, também nos parece de considerar a hipótese de outros o fazerem.

Assim, também nos parece evidente que a manutenção deste critério no ordenamento jurídico-laboral português será uma porta aberta para o aumento de situações de despedimentos discriminatórios

Sendo que se trata de um regime duvidoso, que já levantou alguma “turbulência” na doutrina e que não será, de todo, uma surpresa que surja um novo pedido de fiscalização no que toca a este preceito, parece-nos pouco provável que este regime venha a ser aplicado até que exista uma certeza da sua conformidade com a Constituição.

No entanto, o segundo critério tem a ver com as menores habilitações do trabalhador, ou seja, o trabalhador com menores habilitações académicas será o escolhido para ser despedido em detrimento do trabalhador com maiores qualificações. Este critério, apesar de poder levantar algumas questões, não nos parece ferido de vício, porquanto é um critério com objetividade e que não parece ser passível do uso discricionário do empregador.

É preciso, no entanto perceber se, nestes casos, existe uma hierarquia entre as habilitações académicas e habilitações profissionais, uma vez que maiores habilitações académicas não implicam necessariamente maiores habilitações profissionais.

É normal que, em certas profissões, o trabalhador mais novo tenha mais habilitações académicas que um trabalhador mais antigo. No entanto, este último terá claramente mais habilitações profissionais, fruto da experiência de trabalho que detém. Apesar de, como já dissemos anteriormente, não nos parecer que a objetividade deste critério esteja em causa, há que usá-lo sempre em consonância com o princípio da segurança no trabalho.

Perante este quadro, David Falcão e Sérgio Tomás⁶⁴ indagam: *Até que ponto a experiência profissional deverá ser menosprezada face às habilitações obtidas muitas vezes desfasadas do saber profissional? Poderá fazer tanto mais sentido consoante se tratarem de tarefas mais complexas e exigentes que devam ser suportadas por vastos conhecimentos técnicos e científicos, perdendo no entanto o seu maior peso em funções onde a prática é a mais-valia.*

Portanto, colocamos a questão da seguinte forma: se em empresa de construção civil onde trabalham dois engenheiros civis, um com 20 anos de experiência e a licenciatura em engenharia civil, e o outro com 2 anos de experiência e o mestrado, for necessário extinguir o posto de trabalho de um deles recorrendo a este segundo critério, será justo considerar o segundo com maiores capacidades que o primeiro? Serão questões que saem um pouco da órbita do Direito, mas que darão possivelmente que falar aquando da sua aplicação.

O terceiro critério trata-se de um critério objetivo. Há que ter em consideração, ainda assim, algumas questões. Em primeiro lugar, podemos falar, neste caso, de uma “subversão do sistema”, nos termos de David Falcão e Sérgio Tomás⁶⁵, na medida em que com este critério, um trabalhador que ganhe mais fica a saber, automaticamente, que poderá ser a primeira escolha numa situação de despedimento por extinção do posto de trabalho, em caso de empate nos critérios anteriores.

Por outro lado, nota-se claramente a intenção de permitir e incentivar o despedimento de trabalhadores mais antigos, porquanto os que ganham mais são, na maioria das vezes, os trabalhadores com mais anos de casa.

64 FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio, *Regime do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho – Análise da Proposta de Lei n.º 207/X, Questões Laborais*, nº 44, Ano XXI – Janeiro/Junho, 2014, pág. 46.

65 *Idem*...pág. 47.

No entanto, inclusive, poderão acontecer situações em que o empregador aumente os encargos com certo trabalhador, na eminência de um despedimento, para que assim seja aquele trabalhador a ser despedido e não outro. Consideramos que este critério deveria ser vedado a situações em que se tenha assistido, por exemplo, a um aumento de encargos injustificados em relação ao trabalhador ou trabalhadores alvos do despedimento, ou quando tenha havido, por exemplo, um aumento salarial do trabalhador cujo posto de trabalho foi excluído.

Tais situações consubstanciam não só um paradoxo como também potenciará situações antagónicas ao princípio da boa-fé como nos parece claramente contrária à garantia prevista no artigo 76º da Constituição de Angola.

Ademais, subsiste também a dúvida quanto à definição de onerosidade. Será apenas referente à retribuição do trabalhador? Ou terá também em conta outros encargos que a empresa tenha em relação a determinado trabalhador? Parece-nos que a concretização deste conceito poderia ajudar na sua aplicação.

No fundo, trata-se de um critério que, apesar de objetivo e de estar constitucionalmente de acordo com o preceito do artigo 76.º da Constituição, pode levar a situações menos justas, sendo que, no nosso entender, cria um sentimento paradoxal, porquanto os trabalhadores passarão, provavelmente, a ver com outros olhos o facto de serem melhor remunerados que outros.

O quarto critério referente a menor experiência na função também não oferece dúvidas pois afigura-se como um critério objetivo. Consideramos, no entanto, que a utilização deste critério deve ser feita de forma justa, na medida em que se deve utilizar um critério uniforme para caracterizar aquilo que será a menor experiência na função.

Ou seja, perceber se se deve ter em conta a experiência geral do trabalhador ou apenas a experiência do trabalhador na empresa onde trabalharia à data do despedimento. Consideramos também que este critério deveria ter mais relevância que o segundo critério, ou seja, o critério das menores habilitações académicas ou profissionais.

Porquanto, poderá efetivamente ser um erro a escolha de um trabalhador mais habilitado academicamente em detrimento de outro trabalhador com mais competência profissional para a função, que deriva muitas vezes da maior experiência na função em questão.

Entendemos que deveria haver uma inversão entre este critério e o critério das menores habilitações académicas, porquanto nos parece mais justa a manutenção da experiência e do maior *know-how* na função. Ainda assim, e apesar destas questões, parece-nos que a objetividade deste critério cumpre o artigo 76.º da nossa Constituição.

A Lei n.º 02/00, de 11 de fevereiro, apresentava como o critério a preferência dos mais qualificados, este constituía a única forma para a determinação do contrato de trabalho a extinguir, só no caso de haver vários contratos de trabalhadores com a mesma qualificação é que se olhava para a antiguidade na empresa, e a antiguidade do trabalhador era acrescida de um ano pelo cônjuge ou pessoa, que comprovadamente com ela viva em união de facto e de um ano por cada filho menor de 14 anos.

Ora, no âmbito da revogada Lei n.º 02/00, de 11 de fevereiro, o trabalhador com o contrato de trabalho mais antigo, por exemplo com 2 anos de antiguidade, poderia não ser considerado o mais antigo no caso deste não ter cônjuge ou filhos menor, face a um trabalhador com um contrato de trabalho assinado 6 meses, bastava simplesmente este ultimo comprovar que tem cônjuge, vive em união de facto ou tenha filhos menor.

Na verdade, este critério também é alvo de críticas, mas entendemos ser relevante por ela sair até certo ponto da esfera laboral e entrar na vida familiar, e porque a situação de desemprego, nas mais das vezes tem efeito mais gravosos nos trabalhadores com mais encargos familiares, portanto estes gozavam de preferência na manutenção do emprego.

4.5. Aviso prévio

O artigo 212º da Lei Geral do Trabalho, referente ao aviso prévio, estabelece que *o empregador envia ao trabalhador ou trabalhadores que ocupam os postos de trabalho a extinguir ou transformar aviso prévio de despedimento, com antecedência mínima de 30 dias; e o aviso prévio deve mencionar a data em que o contrato de trabalho cessa.*

Todavia, o empregador tem a obrigação de indicar na decisão de despedimento a data da cessação do contrato.

Para que o fazer tem de conhecer a data em que se inicia o decurso do aviso prévio e, consequentemente, o término do contrato. Mas, quando é que se inicia o decurso do aviso prévio? Na data de envio da decisão de despedimento ou na data da sua receção pelo trabalhador? porquanto, o despedimento é uma declaração recipianda, isto é, só é eficaz depois de ter sido recebida pelo trabalhador. Assim, a data que releva para início do decurso do prazo de aviso prévio é a data da receção da decisão do despedimento pelo trabalhador.

Pedro Furtado Martins⁶⁶ admite que *na comunicação inicial o empregador adiante a data provável da cessação do contrato, mas que possa corrigir essa indicação posteriormente se, por qualquer motivo, só receber a comunicação uns dias mais tarde do que era expectável.*

Por sua vez, António Monteiro Fernandes⁶⁷ atribui ao *aviso prévio, para além de outras, a dimensão de efectivar “a duração residual do vínculo após comunicação da decisão de despedimento: o contrato só cessa quando todo o prazo se esgote, mesmo que a comunicação indique uma data anterior para essa cessação.*

Entendemos ser esta a opção mais correta. Se assim não fosse, e se exigisse ao empregador o envio de mais uma carta ou a entrega de um outro documento ao trabalhador onde se retificasse a data indicada na decisão de despedimento, seria sobrecarregar este procedimento, já bastante complexo, de mais um ato, inútil e de pouca relevância.

Até porque em caso de inobservância do prazo de aviso prévio, o contrato mantém-se em vigor até que se esgote aquele prazo. Durante o aviso prévio o trabalhador tem direito a um crédito de horas que se destina, sobretudo, a possibilitar ao trabalhador a obtenção de outro emprego.

66 MARTINS, Pedro Furtado, *Alterações ao Regime do Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho*, in RDES, Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012, pág. 333.

67 FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Coimbra: Almedina, 2012, pág. 512.

Outra dimensão do aviso prévio prende-se com o pagamento da compensação e de outros créditos ao trabalhador, que deve de ser efetuado até ao termo do prazo do aviso prévio. No decurso do prazo do aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato, com um aviso prévio de três dias úteis, mantendo o direito à compensação por despedimento.

Assim, o trabalhador despedido por justa causa objetiva tem direito a uma compensação pecuniária calculada nos mesmos moldes do despedimento coletivo nos termos do artigo 236.º conjugado com o artigo 214.º da Lei Geral do Trabalho.

Todavia, importa dizer que a compensação, quando recebida tem, não só a função de ressarcir e reparar a perda do posto de trabalho, mas também uma importante função na paz jurídica: a de servir de contrapartida pelo facto de o trabalhador se abster de impugnar o despedimento.

Assim ensina Bernardo da Gama Lobo Xavier⁶⁸ que *a compensação, nos casos de despedimento, destina-se em primeira linha e classicamente a ressarcir o dano presente e futuro, que se tem calculado por fixação prévia – liquidação antecipada do dano. A função do instituto começou por ser essencialmente reparatória, procurando ressarcir-se o trabalhador pela privação, ainda que diferida pelo aviso prévio, do emprego e, concretamente das expectativas da continuação daquele emprego (com a respectiva perda de antiguidade). (...) Tal reparação tem ainda a função acessória de carácter moderador. Não será de desprezar o facto de a compensação envolver um desembolso considerável do empregador, a liquidar por ocasião da extinção do vínculo, e tal impele sempre uma melhor ponderação na decisão e despedimento, pelo ónus que representa o respectivo exercício.*

4.6. Direito dos trabalhadores afetados

68 XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Compensação por despedimento. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*. janeiro/ junho, Ano de 2012. 65-100, pág. 70.

O trabalhador cujo contrato cesse por despedimento com fundamento em causas objectivas, não tem rigorosamente os mesmos direitos do/a trabalhador/a abrangido por um despedimento colectivo, tal como acima demonstramos.

O processo de despedimento começa com a comunicação da entidade empregadora ao trabalhador e também ao ministério do Emprego da intenção de despedir.

Além de terem direito aos créditos habituais (remuneração, pagamento de férias e dos subsídios de férias e de Natal), a lei também prevê alguns direitos específicos aos trabalhadores que se encontrem nesta situação.

Um deles é a atribuição de um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana (sem prejuízo da retribuição do trabalhador) que o trabalhador pode utilizar durante o prazo de aviso prévio para que possa procurar uma nova actividade.

Os trabalhadores que estejam nestas situações têm também direito a uma justa indemnização.

Tratando-se de um despedimento que não é devido a culpa do trabalhador, obviamente que a este pertence uma específica tutela, de modo a minorar-lhe os inconvenientes emergentes da perda do seu emprego. Ela exprime-se, em moldes tradicionais, na concessão de um aviso prévio e em indemnizações pecuniárias, certificado de trabalho, emissão de documentos para fins oficiais e efeitos de segurança social.

- a) Aviso prévio: Constituindo tecnicamente um termo suspensivo aposto à declaração de denúncia (o despedimento só terá eficácia passados dias), o aviso prévio destina-se a dar tempo ao trabalhador para preparar a saída da empresa e procurar novo emprego. O aviso prévio mínimo é de 30 dias (ou o pagamento da retribuição correspondente). Como tem essa finalidade e para a cumprir satisfatoriamente, torna-se necessário que no período de aviso prévio o trabalhador tenha algum tempo disponível durante as horas úteis.
- b) Indemnização: corresponde a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses. Reduzindo embora a base de cálculo (antigamente era referida a retribuição e, portanto, computavam-se todas as prestações retributivas) a manutenção do coeficiente de um mês por ano de antiguidade faz com que estas indemnizações continuassem elevadíssimas em termos de direito comparado, onde é raro que excedam um ano de retribuição.

A lei estabelece uma especial garantia de percepção destas indenizações, considerando o despedimento ilícito se não tiver sido colocada à disposição do despedido — até ao termo do prazo de aviso prévio — a compensação devida (bem como os créditos emergentes da cessação do contrato).

- c) Certificado de trabalho: Na linha de uma orientação que já vinha de longe, o empregador encontra-se obrigado a entregar ao trabalhador um documento (certificado de trabalho), indicando as datas de admissão e saída, bem como o cargo ou cargos desempenhados, não podendo conter outras referências, salvo a pedido escrito do trabalhador.
- d) Emissão de documentos destinados a fins oficiais: A nova lei veio estabelecer a obrigatoriedade de emissão desses documentos, os mais importantes dos quais se destinam à percepção do subsídio de desemprego. d) Efeitos de segurança social. Apesar da extinção do contrato, podem sobreviver-lhe certos efeitos no plano da segurança social, principalmente, no que se refere a complementos de pensão a que a empresa se tenha obrigado e sejam ainda válidos ou emergentes de Fundos de Pensões (ainda que aqui seja duvidoso que a empresa possa ser considerado sujeito passivo).

4.7. Meios de defesa contra o despedimento

O trabalhador despedido com fundamento em causas objectivas, pode recorrer judicialmente do referido despedimento, quando não haja concordância do trabalhador ou trabalhadores despedidos, com a redução ou alteração do posto de trabalho, quando se verifica a violação dos critérios de preferência na manutenção do posto de trabalho.

Na prática, o trabalhador quando entende recorrer judicialmente da decisão extintiva do empregador deve obrigatoriamente socorrer-se aos meios de resolução de litígios extrajudicial antes mesmo do recurso aos tribunais, que pode ser por via da Mediação, Arbitragem ou Conciliação, em observância do princípio da precedência obrigatória consagrado nos termos do Art. 274.º LGT.

A mediação é uma forma de solução de conflitos na qual uma terceira pessoa, neutra e imparcial, facilita o diálogo entre as partes, para que elas construam,

com autonomia e solidariedade, a melhor solução para o problema. Em regra, é utilizada em conflitos multidimensionais, ou complexos. A mediação é um procedimento estruturado, não tem um prazo definido, e pode terminar ou não em acordo, pois as partes têm autonomia para buscar soluções que compatibilizem seus interesses e necessidades.

A conciliação é um método utilizado em conflitos mais simples, ou restritos, no qual o terceiro facilitador pode adoptar uma posição mais ativa, porém neutra com relação ao conflito e imparcial. É um processo consensual breve, que busca uma efetiva harmonização social e restauração, dentro dos limites possíveis, da relação social das partes.

As duas técnicas são norteadas por princípios como informalidade, simplicidade, econômica processual, celeridade, oralidade e flexibilidade processual.

Na mediação, visa-se recuperar o diálogo entre as partes. Por isso mesmo, são elas que decidem. As técnicas de abordagem do mediador tentam primeiramente restaurar o diálogo para que posteriormente o conflito em si possa ser tratado. Só depois pode se chegar à solução.

A conciliação pode ser mais indicada quando há uma identificação evidente do problema, quando este problema é verdadeiramente a razão do conflito – não é a falta de comunicação que impede o resultado positivo. Diferentemente do mediador, o conciliador tem a prerrogativa de sugerir uma solução. Essa polarização pede uma intervenção do conciliador no sentido de um acordo justo para ambas as partes e no estabelecimento de como esse acordo será cumprido. Causas trabalhistas costumam ser um objeto onde a conciliação atua com eficiência.

O condicionalismo do recurso imediato aos tribunais, em respeito do princípio da precedência obrigatória não tem sido vista de ânimo leve, contanto que o mesmo princípio pode ter uma certa dose de inconstitucionalidade, olhando para aquilo que prevê a CRA no seu Art. 29.º (acesso ao direito e tutela jurisdicional efectiva).

*A todos é assegurado o acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência dos meios económicos,*nº1 do artigo supracitado.

Não há uma conformidade clara da precedência obrigatória com a constituição, contanto que o referido princípio veda em absoluto o acesso imediato aos tribunais, mesmo quando o trabalhador despedido entende ser despiciendo e inoportuno o recurso a aqueles meios de resolução de conflitos.

Embora essa figura não seja um produto novo no mundo jus laboral Angolano, uma vez que a anterior LGT também consagrava a precedência obrigatória para todos os conflitos laborais, hoje é bastante criticada.

Como vemos, o recurso aos tribunais, só é possível quando as partes em conflito não acordam, na mediação, conciliação ou arbitragem, conforme o mecanismo que as partes tenham escolhido. Deve dizer-se que muitos destes conflitos não são resolvidos em sede extrajudicial, na mais das vezes, são arrastados e resolvidos junto dos tribunais.

Assim importa recordar que o trabalhador despedido pode recorrer às instâncias judiciais com o fito de impugnar o despedimento, mas a decisão extintiva e seus efeitos manterão até que o tribunal decida sobre a licitude ou ilicitude da decisão do despedimento tomada pelo empregador.

Diríamos, pode o trabalhador em função da demora dos processos que são submetidos nos tribunais, lançar mão a uma providência cautelar por considerar que acção de impugnação do despedimento, dada as exigências temporais, frustre a utilidade prática da sentença?

Na ordem jurídica interna não há qualquer norma processual trabalhista expressa que possa acautelar de modo suspensivo a decisão de despedimento mesmo havendo fortes probabilidade da ilicitude do despedimento⁶⁹. Embora podemos admitir a possibilidade do trabalhador recorrer por meio de uma providência cautelar não especificado com o fundamento no art. 399.º do CPC afim de lograr a pretensão de suspender preventivamente a decisão do despedimento⁷⁰, hoje, os dois grandes diplomas que servem

69 Vide por exemplo o art. 34.º e 39.º do CPT Português

70 A suspensão judicial do despedimento consiste numa providência cautelar que participa das características próprias deste tipo de medidas: visa proteger a aparência do direito invocado, no caso o direito à segurança do emprego e à percepção regular dos rendimentos do trabalho(*fumus boni juris*); tem como razão determinante evitar, ao menos provisoriamente, os efeitos da mudança operada com o despedimento, fim que a acção principal não é adequada a preservar por ser de solução mais lenta(*periculum in mora*); é célere, bastando-se, por isso, com uma averiguação sumária do processo(*summaria cognitio*); e é instrumental ou dependente da acção principal, neste caso da acção de impugnação de despedimento, de que a providencia constitui uma espécie de antecipação previewal. JORGE LEITE E COUTINHO DE ALMEITA, *Colectânea de leis de trabalho*,pág.257 *apud* AMADO,

de base o processo de trabalho angolano nomeadamente: a Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro, lei sobre a extensão dos órgãos de justiça laboral competências funcional e material dos tribunais e Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro lei da justiça laboral, se mostram desatualizadas.

Diga-se, no entanto, que a nossa posição não deixará obviamente de merecer algumas contestações em defesa do ditoso princípio da precedência obrigatório consagrado na LGT, poderá também haver por partes dos tribunais indeferimentos das providências por se entender que são violadoras do princípio supracitado.

Mas somos de opinião que pode aplicar-se subsidiariamente o CPC, com o fim de evitar prejuízos e a continuação dos efeitos negativos resultante do despedimento, enquanto o processo principal segue os seus trâmites normais.

O problema não se esgota aí, indaga-se, uma vez que o tribunal declare o despedimento improcedente qual é então a consequência? O art. 214.º da LGT dá-nos a seguinte resposta: sendo o despedimento declarado judicialmente improcedente, tem o trabalhador o direito de ser reintegrado no posto de trabalho imediatamente após transito em julgado da sentença (art. 214 n.º1), se o trabalhador não desejar ser reintegrado no posto de trabalho ou se o empregador o não pretender reintegrar, lhe é devida uma indemnização calculada nos termos do disposto no art. 237.º independentemente da compensação resultante do despedimento.

Vejamos, o trabalhador despedido desde logo tem direito a uma compensação que resulta do próprio despedimento, que varia em função do tipo de empresa, grandes, médias, pequenas e micro empresas.

Alude o art. 237.º da LGT(indemnização por não reintegração), no seu n.º 1, que a indemnização compensatória por não reintegração do trabalhador despedido ou por este não pretender ser reintegrado sempre que, para fundamentar o despedimento, tenha sido invocado justa causa objectiva, é a correspondente a 50% do valor do salário base praticado à data do despedimento para trabalhadores das grandes empresas multiplicado pelo número de anos de serviço do trabalhador; de 40% nas médias, de 20% nas pequenas, de 20% nas micro empresas, respectivamente.

LEAL, João - *Contrato de trabalho*. 4ª Ed.coimbra,2014,pág.401.

Com infelicidade, indubitavelmente, o legislador laboral assume nos casos de despedimento individual por causas objectivas a tutela indemnizatória ao invés da tutela reintegratória, entendimento possível do nº 3 do artigo 215 e nº 1 do art 237.ºLGT, escrevem Gomes Canotilho e Jorge Leite, « *se o acto que extinguem o contrato vem, afinal, a revelar-se anti-juirico, a única reacção adequada do ordenamento jurídico compatível com o sistema da estabilidade é a de privar aquele acto da sua consequência normal, determinando a sua invalidade e consequente subsistência do vínculo contratual. A “monetarização” do despedimento como alternativa à reintegração permitiria, afinal, à entidade empregadora aquilo que a CRP quer, manifestamente proibir*»⁷¹

A CRA, relativamente a segurança do emprego estabelece no seu nº 4 do art. 76.º que, *o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei.*

Refere a CRA que a consequência de um despedimento injusto é a justa indemnização, apesar do texto constitucional ter trazido a expressão justa indemnização, não somos de opinião que a justa indemnização ali consagrada, se traduza na adoção da tutela indemnizatória(despedimentos pagos) e a consequente conformidade dos nº 3 do artigo 215º e nº 1 do art. 237.º da LGT, com a Constituição, porquanto a ideia primacial é tornar incólume a situação jurídica anterior afectado pelo despedimento⁷².

71 GOMES CANOTILHO EJORGE LEITE , *A inconstitucionalidade da lei dos despedimentos*, pp. 51-52 *apud* AMADO, Leal João, *Contrato de trabalho*.4ª Ed.coimbra,2014.pág. 409.

72 Neste sentido, Pedro Furtado Martins considera que a proibição dos despedimentos sem justa causa implica, como regra geral, a consagração de um sistema que privilegie as formas de tutela reintegratória em detrimento dos meios meramente ressarcitórios. Nesse sentido, cremos que se poderá adiantar, como primeiro argumento, que essa é a única leitura compatível com a interpretação da norma constitucional que não seja meramente formal e que cabe por esvaziar o preceito constitucional (quando encarado do ponto de vista das consequências efectivas que a sua aplicação pode ter) do seu conteúdo essencial. Dizer que a tutela ressarcitória é suficiente, porque pressupõe que considera o acto de despedimento como um ilícito e porque se sanciona o empregador pela prática desse mesmo acto ilícito, obrigando-o a pagar uma compensação ao trabalhador, é ignorar que por essa via se acaba por permitir que, de facto, a entidade patronal alcance o fim que pretendia (a extinção do posto de trabalho) mediante utilização de um meio expressamente proibido pela constituição, pg.26, 27.

A justa indemnização consagrada na Constituição reconduz a reintegração e a inerente subsistência do vínculo ao princípio geral da obrigação de indemnizar do art 562.º CC que decorre do despedimento, cuja a regra geral é reconstituir a situação que existiria, se não se tivesse verificado o evento que obriga à reparação.

A indemnização em dinheiro, como alternativa, é fixada, sempre que a reconstituição natural não seja possível, não repare integralmente os danos ou seja excessiva onerosa para o devedor, é o que decorre do nº 1 do art 566.ºCC

Caberia no, entanto o empregador demonstrar em o tribunal a impossibilidade, na reintegração do trabalhador, a excessiva onerosidade ou outros factos potencialmente confrangedores, caberia então o tribunal decidir na reintegração ou não reintegração do trabalhador, em virtude daquilo que o empregador demonstrasse neste sentido. O trabalhador como titular do direito subjectivo pode optar pela indemnização ao invés da reintegração (a regra), o reverso, como vem consagrado na LGT nº 3 do art 215.º “*se o trabalhador não desejar ser reintegrado ou se o empregador o não pretender reintegrar*” entendemos ser inconstitucional.

CONCLUSÃO

1. No presente trabalho, levamos a cabo um estudo sobre o despedimento individual por causas objectivas, analisando algumas questões que entendemos serem mais controversos introduzidos na actual LGT, não tanto, um estudo comparativo com o regime anterior.
2. Infelizmente até hoje internamente não se produziu tanto na doutrina como na jurisprudência grandes estudos sobre a matéria que poderiam decerto enriquecer as nossas posições aqui assumidas.
3. Podemos concluir que a justa causa de despedimento consagrado na Constituição, tal como alguns autores defendem, não refere apenas a situações de ordem disciplinar, mas é extensiva a outras, que nada têm a ver com o comportamento culposos do trabalhador, designadamente: as situações de ordem económicas, tecnológicas ou estruturais.
4. Portanto, chegados até aqui, defendemos que o despedimento não é unicamente a forma de desvinculação do empregador por meio do exercício do poder disciplinar, consideramos que o despedimento também é um produto do poder de organização do empregador.
5. As alterações introduzidas na nova LGT, relativamente ao número de trabalhadores a despedir, de até 20 vinte, constatamos que o número de trabalhadores é bastante excessivo para se considerar o despedimento individual, e consequentemente desconforme com a Constituição, porque entendemos ser contrário ao princípio da segurança do emprego.
6. A eliminação de critérios legais para selecção do trabalhador a despedir, por parte do legislador Angolano dá aso a despedimentos arbitrários por parte do empregador, tornando a lei vazia de protecção do trabalhador quanto a essa matéria.

7. Porquanto o regime anterior apresentava melhor segurança, no caso de determinar qual o trabalhador a despedir havendo vários contratos de trabalhadores com a mesma qualificação, porque os critérios ali fixados eram de difícil controlo do empregador.
8. Realçamos que este regime introduzido pela Lei n.º 7 /15, de 15 de Junho, coloca o trabalhador em condições menos favorável do que no regime anterior, numa clara regressão dos passos já dados no direito do trabalho Angolano, quando podia progredir.
9. É premente do nosso ponto de vista a revisão desta modalidade de despedimento, mormente, o número de trabalhadores a despedir, a criação de critérios legais para seleção do trabalhador ou posto de trabalho a despedir.
10. A LGT refere na b) do art.214º. que o trabalhador pode recorrer judicialmente do despedimento havendo violação de critérios de preferência da manutenção do emprego, mas não foram fixados os critérios, que desde logo, não há qualquer respaldo.
11. Concluimos também que existe uma diferença significativa, entre o despedimento individual por causas objectivas e o despedimento colectivo, embora entrecruzarem-se em alguns aspetos, mas o despedimento colectivo apresenta melhor garantia para trabalhador.
12. Defendemos que a comunicação e as diligências, de que a lei obriga o empregador a fazer IGT sobre a pretensão de despedir com o fundamento em justa causa objectiva tem um carácter meramente informativa.
13. Não há um imperativo em a Inspeção Geral Trabalho se manifestar, mas consideramos que a IGT deveria sempre efectuar diligências tanto no despedimento coletivo, como no individual, mormente quando se trata de um despedimento individual.
14. O legislador Angolano tal como no anterior regime não define os motivos que alude o artigo 210º, dando azo a um campo aberto de situações que podem ser caracterizados como vicissitudes próprias da actividade

empresarial, mas que se tornam legítimos para empregador proceder o despedimento.

15. O trabalhador quando entende recorrer da decisão extintiva do empregador deve obrigatoriamente socorrer-se aos meios de resolução de litígios extrajudicial antes mesmo do recurso aos tribunais.
16. Tal pode decorrer por via da Mediação, Arbitragem ou Conciliação, em observância do princípio da precedência obrigatória consagrado nos termos do art. 274.º LGT.
17. Não há uma conformidade clara da precedência obrigatória com a Constituição, contanto que o referido princípio veda em absoluto o acesso imediato aos tribunais.
18. Admitimos no nosso trabalho, a possibilidade do trabalhador, por meio do tribunal, suspender preventivamente a decisão do despedimento por meio de uma providência cautelar não especificado com o fundamento no art. 399.º do CPC.
19. Assim a LGT, nos casos em que o tribunal declara a improcedência do despedimento, adopta a tutela indemnizatória.
20. A adopção da tutela indemnizatória inquina o princípio da segurança do emprego previsto na CRA.
21. O regime de despedimento individual por causas objectivas estabelecido na actual LGT não é garantístico e fere o direito do trabalho como um direito e um dever da pessoa

BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho*, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

ANTUNES, Ricardo - *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, 6ª Edição, Cortez/Unicamp, São Paulo, 1999

ANTUNES, Carlos/ DA CONCEIÇÃO, Duarte/ BARROS, Manuel Freire/ PEDIGÃO, Carlos/ TONIM, Fernando - *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada*, Escolar editora, Lisboa, 2015

ARAGÃO, Antonio Yannick - *Curso prático da Lei Geral do trabalho*, Luanda, Aya, 2015.

ASSIS, Rui – *O poder de direcção do empregador, configuração geral e problemas actuais*, Coimbra Editora, 2005

BENDER, G.J. - *Angola Sob o Domínio Português - Mito e Realidade*, 1ª edição, Luanda. 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital - *Constituição da República Portuguesa anotada*, Volume I, 4ª edição revista, reimpressão, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

CARVALHO, Catarina de Oliveira/GOMES, Júlio Viera - *O direito do trabalho + crise = crise no direito do trabalho*, 1ª ed, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

COMBOIO, Valentim - *O Direito do Trabalho em Angola (Esboço de uma Perspectiva Hitórica)*, Lisboa, Diss. Mestrado FDL. 1997

CURADO, Armando Antunes - *Manual prático de direito do trabalho*, 4ª ed., Quid júris, Lisboa, 2007

DELGADO, Maurício Godinho - *Curso de Direito do Trabalho*. 5. Ed. S. Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho - *Curso de Direito do Trabalho*. 14. Ed. S. Paulo: LTr, 2015.

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio - *Regime do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho – Análise da Proposta de Lei n.º 207/X, Questões Laborais*, nº 44, Ano XXI – Janeiro/Junho, 2014.

FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Almedina, Coimbra, 2014.

GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Direito do Trabalho*, Volume I – Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

LEITÃO, Luís Manuel Telles de Menezes - *Direito do Trabalho de Angola*. Coimbra: Almedina, 2016.

LEITÃO, Luís Manuel Telles de Menezes - *Direito do trabalho*, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010.

LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque e Manuel Álvares de La.Rosa - *Derecho del trabajo*, Cuarta edición, Editorial Centro de estudios Ramón Areces.S.A, Madrid, 1996.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira - *Direito do Trabalho*, 5ª edição, Atlas, S. Paulo, 1999.

MARTINEZ, Pedro Romano

- *Código do trabalho anotado*, 8ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009.

- *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2013.

- *Da cessação do contrato*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2015

_ *Apontamentos sobre a cessação do contrato de trabalho à luz do código do trabalho*, 1ª edição, AAFDL, 2004.

MARTINS, David Carvalho; SILVA, Rita Canas da - *Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho – A Revisão de 2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional de 2013*, in, Para Jorge Leite, 1º v.: *Escritos Jurídico Laborais*, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

MARTINS, Pedro Furtado - *Alteração ao Regime do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho*. RDES, Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012.

MARTINS, Pedro Furtado

- *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Princípia, Lisboa, 2012.

- *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e dever de ocupação efectiva*, 3ª edição, Lisboa, 1992.

MESTRE, Bruno - *A “saga” do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho e as Repercussões do Acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013* – algumas notas, Questões Laborais nº 43, Ano XX – Julho/Dezembro, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui - *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

NETO, Abílio -, *Processo disciplinar e despedimentos*, 1ª Edição, Ediforum, Lisboa, 2004.

NETO, Abílio - *Novo código de trabalho e legislação complementar anotados*, 3ª Edição, Ediforum, Lisboa.

PAHULA, Ovídio - *A evolução da constituição económica angolana*, Casa das ideias, 2010

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *O Olhar do Tribunal Constitucional sobre a Reforma Laboral*. Escritos Jurídico Laborais, Vol. I, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

RODRIGUES, U. C. - *Trabalho Assalariado e Estratégias de Sobrevivência e Reprodução de Famílias em Luanda*, Lisboa, 2003

TIOVA, da Ressurreição Bernardo Adriano - *O despedimento no direito Angolano*. FDL, Lisboa, 2006

VIANA, Márcio Túlio - *A protecção social do trabalho no mundo globalizado. O direito do trabalho no limiar do século XXI*, LTr, São Paulo, 1999

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, Pedro Furtado; NUNES DE CARVALHO, António; VASCONCELOS, Joana; ALMEIDA, Tatiana Guerra - *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 2011.

YAKUVELA, Apollo Pedro Felino - *Noções de Direito de Trabalho*. Lubango: Integracons, 2014.