



DEPARTAMENTO DE DIREITO

MESTRADO EM DIREITO

ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICO-POLÍTICAS

**A Proteção dos Direitos Fundamentais do Trabalhador nas
Constituições Portuguesa e Angolana**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autor: Baptista Josefe Chongambungue

Orientador: Professor Doutor Paulo Jorge Nogueira da Costa

Número do candidato: 20120945

Junho de 2015

Lisboa

Dedicatória

Dedico esta, bem como todas as minhas demais conquistas, aos meus filhos, Bernardo Felizardo, Florentino Cazanga, Helena White, Luzia Vilma, Gizela Cecília, Jucelma Keke, e Leonora Dulce, que nos momentos de minhas ausências dedicadas ao estudo do Mestrado na diáspora, sempre fizeram entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente, meus melhores e maiores presentes, o meu carinho, amor incondicional, que Deus os abençoe.

Agradecimentos

A Deus em primeiro lugar, por ter me dado saúde e por ter permitido que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitário, mas que em todos os momentos é o maior Mestre que alguém pode conhecer.

Os meus agradecimentos ao Senhor **João Ernesto dos Santos “Liberdade”**, por ser um homem de bem, que autorizou a minha saída e apostou em mim, para que essa formação se concretizasse, que Deus o ilumine.

E o que dizer ao Doutor Carlos Alberto Masseca?

Obrigado pela paciência, pelo incentivo e pela força e principalmente pelo carinho.

Ao meu orientador, a **Professor Doutor, Paulo Nogueira da Costa**, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos, pelo seu empenho, dedicação e paciência em me aturar na elaboração deste trabalho.

A esta Universidade, seu corpo docente, o Departamento de Direito que oportunizaram a janela que hoje vislumbra um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ético aqui presentes.

Aos meus irmãos, Carlos António Jonas, Bernardo Damião, Simão Sepitali, Alberto Keshipoco, Bernardo Mashingo, Lucas Chahuile, João Catonde, Francisco Rafael e Fernando Nanguanza, pelo apoio incondicional, moral e material que me prestaram nessa formação.

À minha mãe, **“Luzia Yambo”**, pela educação desde o berço, pelo amor, carinho e apoio espiritual, os meus imensuráveis agradecimentos.

Obrigado tios, primos e sobrinhos pela contribuição valiosa.

Aos amigos, colegas e vizinhos, pelo incentivo e pelo apoio constante.

Aos alunos da turma de Mestrado Ano Lectivo 2012-2013, principalmente aos colegas da linha 1, Pedro Mukinda, Alexandre Puati, Vivaldino, Filipe Ngonga, Amilcar Kawende, Guerra Mfumu e Cecília Henrique, pela paciência e companheirismo, por me aconselharem e por terem confiado em mim.

À Ana Carreira, pelo acompanhamento e apoio científico na elaboração desta dissertação.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado, que Deus abençoe vocês.

Resumo

O objecto do presente trabalho consiste na análise comparativa da protecção dos direitos fundamentais do trabalhador nas Constituições Portuguesa e Angolana. Por outras palavras, visa o estudo dos direitos fundamentais do trabalhador e, bem assim, a sua protecção e garantia numa perspectiva comparada das Leis Fundamentais Angolana e Portuguesa e demais legislação que desenvolve esta consagração constitucional.

Dada a vulnerabilidade da posição do trabalhador na relação laboral, o nosso estudo visa a observação detalhada e comparativa de um catálogo de direitos fundamentais em ambos os países. O foco nos trabalhadores assume importância tal que inúmeros direitos se encontram elencados, desde logo, em ambas as Constituições, como facilmente se depreende pelo tema do nosso estudo.

E uma vez que se torna necessário o aprofundamento e a exequibilidade dos direitos fundamentais constitucionalmente consagrados, a análise passa ainda pelas leis laborais dos respectivos países, bem como demais leis ordinárias relativas a certos âmbitos laborais, bem como alguns instrumentos internacionais.

Inerente a este estudo, surgem os conceitos de trabalhador, contrato de trabalho, relação laboral, direitos fundamentais, desdobrados em direitos, liberdades e garantias e direitos económicos, sociais e culturais, os princípios da universalidade e da igualdade, que abordaremos ao longo da nossa trajectória analítica sobre os direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: direitos fundamentais, trabalhador, contrato de trabalho, relação laboral

Abstract

The subject of the present work is the comparative analysis of the protection of the worker's fundamental rights in the Portuguese and the Angolan Constitutions. In other words, it aims the study the fundamental labour rights and, also, their protection and guarantee in a comparative perspective of the Fundamental Laws of Angola and Portugal and other legislation that develops this constitutional consecration.

Given the vulnerability of the worker's position in the employment relationship, our study intends to make a detailed and comparative observation of a fundamental rights catalogue in both countries. The focus on employees assumes such importance that many rights are listed, of course, in both constitutions, as easily seen from the subject of our study.

And since it is necessary to deepen and assure the feasibility of constitutionally enshrined fundamental rights, the analysis goes from the labour laws of the respective countries to other common laws related to this subject, as well as some international instruments.

Inherent to this study are concepts and definitions such as worker, work contract, employment relationship, fundamental rights, unfolded in rights and freedoms and economic, social and cultural rights, the principles of universality and equality, which will be discussed throughout our analytical trajectory on the rights of workers.

Keywords: fundamental rights, worker, work contract, employment relationship

Índice

Dedicatória	2
Agradecimentos.....	3
Resumo.....	4
Abstract	5
Siglas e abreviaturas.....	8
Introdução	9
Capítulo I – O direito do trabalho nas ordens jurídicas angolana e portuguesa: breves noções..	11
1. Noção de trabalhador	11
2. Noção de contrato de trabalho.....	13
3. Fontes do Direito do Trabalho.....	29
4. Noção de direitos fundamentais	31
4.1. Direitos, Liberdades e Garantias	34
4.2. Direitos de natureza económica e social	36
Capítulo II – Os Direitos Fundamentais do Trabalhador nas Constituições Portuguesa e Angolana	40
1. A consagração constitucional dos direitos dos trabalhadores em Angola e Portugal: evolução	40
2. Conteúdo da protecção constitucional dos direitos dos trabalhadores: distinção entre direitos, liberdades e garantias e direitos de natureza económica e social nas Constituições de Portugal e de Angola.	64
3. Princípios gerais em matéria de Direitos Fundamentais	71
3.1. O Princípio da universalidade	73
3.2. O Princípio da igualdade	76
4. Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores nas Constituições Portuguesa e Angolana	83
4.1. Direitos, Liberdades e Garantias do trabalhador	93
4.1.1. Direito à integridade pessoal	97
4.1.2. Direito à reserva da intimidade da vida privada.....	98

4.1.3. Liberdade de expressão	103
4.1.4. Direito à segurança no emprego: protecção contra despedimentos sem justa causa	104
4.1.5. Liberdade de associação profissional	106
4.1.6. Liberdade de associação profissional	109
4.1.7. Direito à greve	112
4.2. Direitos Fundamentais do trabalhador de natureza económica e social	116
4.2.1. Direito ao trabalho.....	120
4.2.2. Direito à justa remuneração.....	122
4.2.3. Direito à formação profissional	124
4.2.4. Direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes	125
4.2.5. Direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.....	125
4.2.6. Direito ao repouso	126
4.2.7. Direito à protecção em situação de desemprego involuntário	131
4.2.8. Direito à protecção em caso de acidente de trabalho	133
4.3. O papel do Estado nas políticas laborais em Angola e Portugal	137
Capítulo III – Síntese comparativa.....	146
1. Similitudes na protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas ordens jurídicas angolana e portuguesa	146
2. Diferenças mais significativas dos regimes jurídicos de protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em Angola e Portugal.....	148
3. Diferenças e similitudes das políticas laborais em Angola e Portugal	152
Conclusão.....	155
Bibliografia	158

Siglas e abreviaturas

al. – alínea

als. – alíneas

art. – artigo

arts. – artigos

CADHP – Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos

CCA – Código Civil Angolano

CCP – Código Civil Português

CRA – Constituição da República de Angola

CRP – Constituição da República Portuguesa

CTP – Código do Trabalho Português

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

LGTA – Lei Geral do Trabalho de Angola

nº - número

nºs – números

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RJATDP- Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

segs. - seguintes

Introdução

O trabalho é uma actividade determinante na vida de um indivíduo. Não só porque lhe confere um meio de subsistência e uma importante forma de consumo, como detém ainda um importante papel social e, assim, cultural, em termos simbólicos, de estatuto e posição social. A actividade laboral é uma parte substancial da vivência individual e colectiva e, como tal, deve ser protegida.

O presente trabalho tem como objecto o estudo dos direitos fundamentais do trabalhador e, como tal, a sua protecção e garantia numa perspectiva comparada das Constituições Portuguesa e Angolana, além da legislação relacionada.

Para o efeito, procederemos a uma análise sistemática de ambas as perspectivas constitucionais em torno dos direitos e noções relativas ao trabalhador angolano e ao trabalhador português seleccionadas para este estudo.

Iniciaremos esta incursão com noções relevantes de direito do trabalho nas ordens jurídicas angolana e portuguesa, nomeadamente as noções de Direito do Trabalho, fontes de Direito do Trabalho, contrato de trabalho, direitos fundamentais, direitos, liberdades e garantias e direitos de natureza económica e social, bem como dos princípios da universalidade e da igualdade.

Posteriormente, faremos uma abordagem a um elenco de direitos fundamentais, relacionados com o direito ao trabalho e direitos a ele conexos, nas Constituições Portuguesa e Angolana, iniciando-a com a análise evolutiva da consagração constitucional dos direitos dos trabalhadores em ambos os países, bem como do conteúdo da protecção constitucional dos direitos dos trabalhadores, procedendo à distinção entre direitos, liberdades e garantias e direitos de natureza económica e social. Em seguida, faremos a análise de direitos fundamentais dos trabalhadores na CRA e na CRP: dentro dos direitos, liberdades e garantias do trabalhador, os direitos à integridade pessoal, à reserva da intimidade da vida privada, à segurança no emprego e à greve e as liberdades de expressão, de associação profissional e sindical e, no domínio dos direitos económicos, sociais e culturais, os direitos ao trabalho, à justa remuneração, à formação profissional, à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, ao repouso, à protecção em situação de desemprego involuntário e à protecção em caso de acidente de trabalho. Por último, neste capítulo, reflectiremos acerca do papel do Estado nas políticas laborais em Angola e em Portugal.

Finalmente, faremos, em jeito de conclusão e súmula de todos os conceitos abordados ao longo desta trajetória, uma síntese comparada de toda a incursão acima delineada, traçando as similitudes e as diferenças, as convergências e divergências, na protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas ordens jurídicas angolana e portuguesa, dos regimes jurídicos de protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e, também, das políticas laborais em ambos os países.

Capítulo I – O direito do trabalho nas ordens jurídicas angolana e portuguesa: breves noções

1. Noção de trabalhador

Para melhor definirmos o conceito de trabalhador será oportuno, antes de mais, aludir ao Direito do Trabalho enquanto ramo de direito que contempla as relações jurídicas laborais. Este não abarca todo e qualquer tipo de trabalho, não tomando, por isso, como objecto, a regulação de todas as modalidades de exercício de uma actividade humana produtiva ou socialmente útil e sendo o seu domínio o dos fenómenos de relação e excluindo-se deste ramo as actividades desenvolvidas pelos indivíduos para satisfação imediata de necessidades próprias, como decorre, desde logo, do art.1º da LGTA. Compreende apenas formas de trabalho livre, voluntariamente prestado, excluindo-se dele as actividades forçadas ou que não se baseiem num compromisso livremente assumido mas antes numa posição externa. Esta liberdade, autonomia, é formal, assentando na possibilidade abstracta de aceitação ou de recusa de um compromisso de trabalho, de escolher a profissão ou género de actividade, conforme dispõe o art.47º da CRP e de concretizar tais escolhas mediante negócios jurídicos específicos. Constituem, de acordo com o art.9º da CRP, tarefas fundamentais do Estado garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático (al.b)) e promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais e culturais e ambientais mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais (al.d)). A mesma orientação é seguida na CRA que, nos arts.14º, 21º, 38º e 53º alude, entre outros aspectos, à possibilidade de escolha, ou seja, à liberdade profissional, à iniciativa privada e ao acesso a cargos públicos. O art.21º da CRA refere que constituem tarefas fundamentais do Estado Angolano assegurar os direitos, liberdades e garantias fundamentais, criar progressivamente as condições necessárias para a efectivação dos direitos económicos sociais e culturais dos cidadãos, promover a igualdade de oportunidades entre angolanos, efectuar investimentos estratégicos, massivos e permanentes no capital humano, promover o empreendedorismo no desempenho dos cidadãos, das instituições e das empresas e serviços, nos diversos aspectos da vida e sectores de actividade, entre outros aspectos elencados neste artigo. Ora, destacamos estes artigos constitucionais pelo facto de estes se reconduzirem, de modo mais directo ou indirecto, à condição de trabalhador. A CRP e

a CRA consagram, ambas, direitos e deveres económicos, sociais e culturais em torno da condição do trabalhador e relacionados com o contrato de trabalho. A CRA consagra, no seu Capítulo III, 'Direitos e deveres económicos, sociais e culturais'. A CRP consagra, no Título III, 'Direitos e deveres económicos, sociais e culturais', o Capítulo I, 'Direitos e deveres económicos'.

Assim, quanto à noção de trabalhador, começemos por referir que este é uma das partes da relação laboral, relação pela qual este sujeito se obriga a prestar determinada actividade laboral tendo como contrapartida uma retribuição, uma remuneração. O trabalho livre, em proveito alheio e remunerado traduz-se sempre na aplicação de aptidões pessoais, de ordem física, psíquica e técnica; para a pessoa que o realiza, o trabalhador, trata-se de disponibilizar essas aptidões, de as concretizar de modo a obter, em contrapartida, um benefício económico ou vantagem financeira. Por outras palavras, mediante um determinado resultado pretendido por outrem, este coloca as suas aptidões ao dispor, desenvolvendo uma determinada actividade, no tempo e no espaço, combinando-a com os meios técnicos necessários disponibilizados por outrem e socorrendo-se, eventualmente, da colaboração de outras pessoas, de forma a fornecer o objectivo ou resultado esperado e recebendo, por esse desempenho, uma contrapartida económica. Em suma, o Direito do Trabalho regula as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado. Este não cria nenhum modelo inovador de relação de trabalho, limitando-se antes a observar as relações laborais existentes, compilar as relações tipo existentes, ou seja, a recolhê-lo da experiência social e a regulamentá-lo, a tratá-lo normativamente.

A noção de trabalhador deriva, desde logo, do plasmado nos arts.76º da CRA, que consagra o direito ao trabalho e 58º e 59º da CRP, que estabelecem, respectivamente, o direito ao trabalho e os direitos dos trabalhadores. E, servindo-nos do art.11º do CTP, trabalhador é a pessoa que se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas, sendo o personagem central na regulamentação das relações laborais, já que este é o elo de ligação entre a necessidade produtiva da organização e a força de trabalho para a colmatar. É o trabalhador que concretiza o trabalho necessário à concretização da(s) missão(ões) da organização. E, com efeito, a própria noção de contrato de trabalho, que abordaremos adiante, “se constrói sobre a figura do trabalhador: o contrato de trabalho poderia, mais sinteticamente, definir-se como aquele pelo qual se adquire a

posição de *trabalhador subordinado*”¹. É na condição de subordinação que utilizaremos o termo trabalhador, ou seja, a pessoa que trabalha, mediante retribuição, para proveito alheio, para outrem, o empregador, “embora (...) existam outras modalidades jurídicas de prestação de trabalho (por uma pessoa em proveito de outra), e a própria legislação utilize por vezes a designação tendo em vista situações em que não ocorre subordinação jurídica”², como sucede com o art.10º do CTP.

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do art.12º da LGTA, trabalhador é o sujeito da relação jurídico-laboral (art.10º) que tem o direito de ocupar um posto de trabalho dentro do género de trabalho para que foi contratado, obrigando-o a cumprir funções e tarefas inerentes a essa contratação ou colocação.

Fazendo uma súmula que antecipa já o ponto seguinte do nosso estudo, fazendo uma ponte com este, trabalhador é a pessoa que se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade individual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta. O contrato de trabalho, que define os termos da relação jurídico-laboral, pode definir-se como aquele contrato pelo qual se adquire a posição de trabalhador subordinado, pessoa física e individual que voluntariamente contrata para o exercício de uma actividade própria. A subordinação jurídica do trabalhador compreende a obediência e a submissão à autoridade e direcção da entidade que lhe confere o trabalho. As actuais leis portuguesa e angolana cobrem com o rótulo de trabalhador a generalidade das pessoas que exercem uma actividade por conta de outrem em regime de subordinação jurídica.

2. Noção de contrato de trabalho

Começamos pela definição de contrato de trabalho, em ambas as legislações. A relação jurídico-laboral constitui-se com a celebração do contrato de trabalho, que torna mutuamente exigíveis os direitos e deveres para o trabalhador e o empregador. O contrato de trabalho é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração, conforme art.12º da Lei Geral do Trabalho Angolana, Lei nº 2/00, de 11

¹ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004, p.193.

² *Ibidem*.

de Fevereiro. Na lei portuguesa, a definição de contrato de trabalho consta do art.11º do CTP, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, e é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou a outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas. O contrato de trabalho consta ainda do art.1152º do CCP. Presume-se também a existência de um contrato de trabalho quando, nos termos do art.12º do CTP, a actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado, que os equipamentos e instrumentos de trabalho pertençam ao beneficiário da actividade, o prestador da actividade tenha o horário dessa prestação determinado pelo beneficiário da mesma, que a quantia paga ao prestador da actividade seja certa e periódica e ainda que o prestador da actividade desempenhe funções de direcção ou de chefia na estrutura orgânica da empresa.

No que respeita ao conteúdo do contrato, no caso angolano, do conteúdo mínimo do contrato de trabalho (nº3 do art.13º da LGTA), deverá necessariamente constar as seguintes menções: identificação dos contraentes (trabalhador e empregador), classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador, local do trabalho, horário de trabalho, salário e subsídios, data de início da prestação do trabalho, lugar e data da celebração do contrato, assinatura do contrato. O trabalhador terá sempre o direito de exigir a redução do contrato a escrito, art.13º, nº1, da LGTA. No caso português, nos termos do art.102º do CTP, quem negociar com outrem a conclusão de um contrato de trabalho deverá, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados. A promessa de contrato de trabalho está sujeita a forma escrita e deve conter as seguintes menções, conforme estipulado no art.103º do CTP: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, declaração, em termos inequívocos, da vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o referido contrato, actividade a prestar e correspondente retribuição. De referir que o não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dará lugar a responsabilidade nos termos gerais, não sendo também aplicável o regime do art.830º do CCP. Conforme estipulado no art.105º do CTP, ao regime das cláusulas contratuais gerais aplicar-se-á os aspectos essenciais do contrato de trabalho que não resultarem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo seja determinado pela remissão para instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Por força do dever de informação previsto no art.106º do CTP, o empregador deverá informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de

trabalho, assim como o trabalhador deverá informar também o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Assim, o empregador deverá prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações: a respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio; o local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações; a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes; a data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo; a duração das férias ou o critério para a sua determinação; os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação; o valor e a periodicidade da retribuição; o período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios; o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora; o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver. De notar que a informação sobre os elementos referidos nas als. f) a i) poderá ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa. Toda a informação acima referida deverá ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador. Refira-se, por pertinente, que esse dever de informação considerar-se-á desde logo cumprido quando a informação em apreço constar de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

Passando agora para a questão da duração do contrato de trabalho, em Angola, regra geral, o contrato de trabalho é celebrado por tempo indeterminado, conforme os termos do art.14º nº 1 da LGTA. O contrato por tempo determinado é obrigatoriamente reduzido a escrito, só podendo ser celebrado nas seguintes situações, conforme art.15º da LGTA: substituição de trabalhador temporariamente ausente, acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa, realização de tarefas ocasionais e pontuais que não entram no quadro de actividade corrente da empresa, trabalho sazonal, quando a actividade a desenvolver, por ser temporariamente limitada, não aconselhar o alargamento do quadro do pessoal permanente da empresa, execução de trabalhos urgentes necessários ou para organizar medidas de salvaguarda das instalações ou dos equipamentos e outros bens da empresa de forma a impedir riscos para esta e para os

seus trabalhadores, lançamento de actividades novas de duração incerta, reestruturação ou ampliação das actividades de uma empresa ou centro de trabalho, emprego de diminuídos físicos, idosos, candidatos ao primeiro emprego e desempregados há mais de um ano ou elementos de outros grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção ou reinserção activa, execução de tarefas bem determinadas, periódicas na actividade da empresa, mas de carácter descontínuo, execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil e obras públicas, montagens e reparações industriais e outros trabalhos de idêntica natureza e aprendizagem e formação profissional.

O contrato de trabalho por tempo determinado não poderá exceder seis meses, nas situações a que se referem as als. d) e f) atrás referidas, doze meses nas situações referidas nas als. b), c), e) e ainda trinta e seis meses nas referidas nas als. a), g), h), j) e k). Refira-se ainda que, conforme nº2 do art.16º da LGT, a duração do contrato de trabalho nas situações a que se referem as als. a), h) e j) poderá ser prolongada para além dos três anos, mediante autorização da Inspecção-Geral do Trabalho. Tratando-se de um contrato a termo certo celebrado por período inferior aos limites estabelecidos, poderão ser realizadas renovações sucessivas até os limites atrás referidos, conforme nº1 do art.17º da LGTA. A continuação do trabalhador ao serviço após o decurso desses mesmos prazos, converterá o contrato por tempo determinado em contrato por tempo indeterminado, conforme art.18º da LGTA.

Em Portugal, o contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determinar o contrário, nos termos do art.110º do CTP. As modalidades de contrato de trabalho podem ser: contrato de trabalho a termo resolutivo, contrato de trabalho a termo certo, contrato de trabalho de muita curta duração, contrato de trabalho sem termo. O contrato de trabalho a termo resolutivo, somente é celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nos termos do art.140º do CTP. Assim, nos termos desse mesmo artigo, poder-se-á contratar a termo resolutivo para substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou para poder fazer-se face ao acréscimo excepcional de actividade da empresa, execução de tarefa ocasional ou serviço precisamente definido e não duradouro, etc.

Em relação ao período de experiência, em Angola este período, previsto no art.19º da LGTA, é aquele em que qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, sem obrigação de pré-aviso, indemnização ou apresentação de justificação. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental corresponderá

aos primeiros sessenta dias da prestação do trabalho, podendo as partes, por acordo escrito, reduzir ou suprimi-lo. Poder-se-á também proceder ao aumento do tempo do período experimental, por escrito, até seis meses, no caso de trabalhadores que efectuem trabalhos de elevada complexidade técnica e até quatro meses, no caso de trabalhadores altamente qualificados. Nos contratos por tempo determinado, só haverá período experimental se for estabelecido por escrito, não podendo ultrapassar o prazo de quinze ou trinta dias, consoante se tratem de trabalhadores não qualificados ou qualificados. De todo o modo, decorrido o período de experiência sem que qualquer das partes o tiver feito cessar, o contrato de trabalho consolidar-se-á contando-se a antiguidade desde o início da prestação do trabalho.

Em Portugal, o período experimental, nos termos do art.111º do CTP, corresponderá ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciarão o interesse na sua manutenção, podendo, contudo, ser excluído por acordo escrito entre as partes. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do nº1 do art.112º do CTP, o período experimental terá a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou de confiança e de elevado grau de responsabilidade, e 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou quadro superior. Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração de 30 dias, no caso de contrato com duração superior ou igual a seis meses e 15 dias no caso de contrato de duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite, conforme nº2 do art.112º do CTP. Além da supressão do período experimental como atrás referido, poderá ser este também reduzido por instrumento de regulação colectiva ou por acordo escrito entre as partes, nº5 do art.122º do CTP. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes poderá denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização, nº1 do art.114º do CTP. De notar que tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador dependerá de aviso prévio de sete dias, se o período experimental tiver durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador dependerá de aviso prévio de 15 dias. Por último, refira-se que o não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio determinará o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

O contrato de trabalho a termo que está sujeito a forma escrita, deverá mencionar/conter as seguintes menções: identificação e assinaturas das partes, domicílio ou sede das partes, a actividade do trabalhador e a correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e o respectivo motivo justificativo, datas da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação, conforme art.141º do CTP. O contrato de trabalho de muita curta duração, no caso de actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico que contenha os elementos referidos nas als. a), b) e d) do nº1 do art.141º do CTP, bem como o local de trabalho.

Considera-se contrato de trabalho sem termo, previsto no art.147º do CTP, aquele em que tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo, celebrado fora dos casos previstos nos nºs 1, 3 ou 4 do art.140º do CTP, em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, celebrado em violação do art.143º do CTP. Converter-se-á assim em contrato sem termo aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do art.149º do CTP, aquele em que tenha sido excedido o prazo de duração ou o número de renovações e ainda aquele celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Façamos a síntese dos direitos e deveres do trabalhador. Em Angola, o dever principal do trabalhador é a prestação do seu trabalho, tendo como deveres acessórios ou deveres de conduta, entre outros, os deveres de obediência, diligência assiduidade e lealdade, previstos no art.46º da LGTA. Além dos direitos conexos com o direito do trabalho, nomeadamente ao direito de negociação colectiva e à greve, previstos no art.6º da LGTA, outros direitos há, previstos no art.45º, como o de ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade, ter ocupação efectiva e condições para o aumento de produtividade, receber salário justo e adequado ao seu trabalho, gozar efectivamente dos descansos diários, semanais, anuais garantidos por lei, entre outros. Além destes, existem ainda obrigações gerais do empregador no que respeita à segurança e higiene no trabalho, conforme art.85º da LGT. O empregador, nos termos do art.164º, é obrigado a assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, em função das condições de prestação da qualificação e do

rendimento, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação.

Em Portugal, o empregador e o trabalhador deverão proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações, e que na execução do contrato de trabalho as partes deverão colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador, conforme n.ºs 1 e 2 do art.126º do CTP. O trabalhador deverá respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionarem com a empresa, com urbanidade e probidade, comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, realizar o trabalho com zelo e diligência, participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, entre outros, conforme art.128º do CTP.

No que concerne às garantias do trabalhador, nos termos do art.129º do CTP, entre outras, é proibido ao empregador opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício, obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho, exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros, diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no CTP ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no CTP, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no CTP ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo, fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direitos e/ou garantias decorrentes da antiguidade.

Em relação aos direitos e deveres do empregador, no caso angolano, os poderes do empregador estão previstos no art.38º da LGTA, compreendem a direcção da actividade da empresa e a organização e utilização dos factores de produção, incluindo

os dos recursos humanos, exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores, assegurar a disciplinar no trabalho, entre outros. São deveres do empregador, nos termos do art.43º da LGT, entre outros, tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e contribuir para elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social, contribuir para o aumento do nível de produtividade, proporcionando boas condições de trabalho e organizando-o de uma forma racional, pagar pontualmente ao trabalhador o salário justo e adequado ao trabalho realizado, praticando regimes salariais que atendam à complexidade do posto de trabalho, ao nível da qualificação, conhecimento e capacidade do trabalhador da forma que se insere na organização do trabalho e aos resultados do trabalho desenvolvido, favorecer boas relações trabalho dentro da empresa, atender na medida do possível aos interesses e preferências dos trabalhadores quando da organização do trabalho e contribuir para a criação e manutenção de condições de paz social, não celebrar nem aderir acordo com outros empregadores no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenha prestado serviços e não contratar, sob forma de responsabilidade civil, trabalhadores ainda pertencentes ao quadro de pessoal doutro empregador, quando dessa contratação possa resultar concorrência desleal. O empregador dispõe, nos termos do art.48º, do poder disciplinar sobre os seus trabalhadores ao seu serviço e podê-lo-á exercer em relação às infracções por estes cometidas. Pelas as infracções disciplinares praticadas pelos trabalhadores, poderá o empregador aplicar as seguintes medidas disciplinares, art.49º: admoestação simples e registada, despromoção temporária de categoria com diminuição de salário, transferência temporária do centro do trabalho com despromoção e diminuição do salário, despedimento imediato.

Contudo, a aplicação de qualquer medida disciplinar, com excepção da admoestação simples e registada, será nula se não for precedida de audiência prévia do trabalhador, segundo o procedimento estabelecido nos arts.50º a 60º. Com vista à organização do trabalho e disciplina laboral, poderão os empregadores elaborar regulamentos internos, directivas, instruções etc., em que são definidas normas de organização técnica do trabalho, prestação do trabalho e disciplina laboral, delegação de competências, definição das tarefas dos trabalhadores, segurança e higiene etc. O regulamento interno, devidamente aprovado, vinculará o empregador e os trabalhadores, sendo para estes de cumprimento obrigatório, nos termos da al.h) do a art.46º da LGTA.

No caso português, nos termos do artigo 127º do CTP, o empregador deverá respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, pagar pontualmente a

retribuição, que deverá ser justa e adequada ao trabalho, proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, entre outros. Competirá ao empregador estabelecer, dentro do seu poder de direcção, os termos em que o trabalho deverá ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regerem, nos termos do art.97º do CTP e que o empregador, nos termos do art.98º do CTP, tem o poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço. Por último, nos termos do art.99º do CTP, o empregador poderá ainda elaborar um regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho, depois de ouvidas a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Para finalizar esta temática do contrato de trabalho, centremo-nos na questão das formas de extinção deste. Na lei angolana são formas de extinção da relação jurídico-laboral as previstas nos arts.211º e seguintes da LGTA. Assim, o contrato de trabalho pode cessar por: causas objectivas alheias à vontade das partes, decisão voluntária da duas partes, decisão unilateral de qualquer uma das partes, oponível à outra e abandono do trabalho. O contrato de trabalho caducará por causa objectiva, alheia à vontade das partes, nas situações previstas no art. 212º, entre as quais destacamos a morte, incapacidade total e permanente do trabalhador ou incapacidade parcial, mas permanente que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho, a reforma do trabalhador por velhice e, por fim, a falência ou insolvência do empregador. O contrato de trabalho caducará por decisão voluntária das partes, arts.213º, 221º e seguintes da LGTA, nomeadamente nos casos de termo do prazo fixado num contrato por tempo determinado ou por conclusão da obra ou serviço para o que foi celebrado ou de mútuo acordo. Poder-se-á operar a caducidade do contrato de trabalho por decisão unilateral de qualquer uma das partes. Nessa esteira, por iniciativa do empregador, quando promover o despedimento individual por justa causa, dependente da existência de infracção disciplinar grave cometida pelo trabalhador que torne praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho, nos termos art.223º e seguintes, ou ainda no caso de despedimento colectivo.

Constituirão, nomeadamente, justa causa, nos termos do art.225º da LGTA, as seguintes infracções disciplinares, entre outras: faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam 3 por mês ou 12 por ano e ainda, independentemente do seu número, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa, conhecidos do

trabalhador, incumprimento do horário de trabalho, por falta de pontualidade, não autorizada pelo empregador, desobediência grave, ou repetida, a ordens e instruções legítimas de superiores hierárquicos, ofensas verbais e físicas a trabalhadores da empresa, ao empregador e seus representantes ou aos superiores hierárquicos, quebra do sigilo profissional ou de segredos de produção, danos causados intencionalmente ou com negligência grave nas instalações e nos equipamentos e instrumentos de trabalho.

Nos termos do art.226º da LGTA, o procedimento disciplinar para a aplicação da medida disciplinar de despedimento, estará sujeito ao disposto nos arts.50º e seguintes. Com efeito, a aplicação de medida disciplinar para o despedimento será nula se não for precedida de audiência prévia do trabalhador, com a tramitação prevista nos artigos 50º e seguintes. A falta deste formalismo, por culpa do empregador, terá como consequência necessária a nulidade do despedimento, prevista no art.228º da LGTA. Assim, o empregador será obrigado a proceder à reintegração do trabalhador, bem com pagar-lhe todos os salários e complementos que este tenha deixado de receber, nº 3 do artigo 228º.

No caso de despedimento ter sido considerado improcedente, por declaração efectuada por um tribunal, conforme estipulado no art.229º da LGTA, o empregador deverá proceder à reintegração imediata do trabalhador, com as condições que beneficiava anteriormente, ou em alternativa, indemnizá-lo nos termos estabelecidos no art.265º da mesma Lei. Assim sendo, a indemnização devida ao trabalhador no caso de não querer a sua reintegração na empresa, será determinada pela multiplicação do valor do seu salário base à data do despedimento pelo número de anos de antiguidade do mesmo, tendo sempre, independentemente da sua antiguidade, o valor mínimo de três meses do salário base.

Por iniciativa do trabalhador, conforme arts.250º e seguintes, com ou sem justa causa. Rescisão com justa causa, conforme artigo 251º, no caso de violação culposa e grave dos direitos do trabalhador estabelecidos na lei, na convenção colectiva de trabalho ou no próprio contrato, poderá o trabalhador pôr termo unilateralmente à relação jurídico-laboral, nomeadamente nos casos de falta culposa do pagamento pontual do salário, na forma exigida, aplicação de qualquer medida disciplinar de forma abusiva, nos termos do art.59º, violação culposa e grave de direitos legais e convencionais do trabalhador, ofensas a integridade física, honra e dignidade do trabalhador ou dos seus familiares directos, praticadas tanto pelo empregador como pelos seus representantes. Não havendo justa causa para a rescisão do contrato pelo

trabalhador, nos termos do art.253º da LGTA, poderá este extinguir ainda assim a relação jurídico-laboral, mediante aviso prévio escrito ao empregador, com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme a antiguidade do trabalhador seja inferior a 3 anos ou igual ou superior a este limite. Estes limites mínimos poderão ser elevados, para 30 ou 60 dias, nas mesmas condições de antiguidade, se se tiver tratado de quadro médio ou superior. A falta, total ou parcial, do aviso prévio constituirá ao trabalhador a obrigação de indemnizar o empregador com o valor do salário correspondente ao período do aviso prévio em falta.

O contrato de trabalho também cessará pelo abandono do trabalho, nos termos do art.254º, quando o trabalhador se ausentar do centro do trabalho com a intenção declarada ou presumível de não regressar. Presumir-se-á intenção de não regressar ao trabalho quando o trabalhador, entre outras: imediatamente antes ou depois de iniciar a ausência tenha declarado publicamente ou aos seus companheiros de trabalho a intenção de não continuar ao serviço do empregador, celebre outro contrato de trabalho com outro empregador, se mantiver ausente por um período de 2 semanas consecutivas, sem informar o empregador do motivo de ausência. O abandono do trabalho valerá como rescisão do contrato sem justa causa e sem aviso prévio e constituirá ao trabalhador a obrigação de pagar ao empregador a indemnização estabelecida no nº3 do art.253º, valor do salário correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Na Lei portuguesa, para além de outras modalidades previstas no art.340º do CTP, o contrato de trabalho poderá cessar: por caducidade, nos casos do termo do contrato, por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho, nos casos de reforma do trabalhador por velhice ou invalidez, conforme art.343º do CTP. O contrato de trabalho poderá cessar também, por efeito da revogação, por acordo assinado por ambas as partes, art.349º do CTP. A cessação só será eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

No entanto, de acordo com o disposto no art.350º do CTP, o trabalhador poderá fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, com excepção do acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei. No

que concerne ao despedimento por iniciativa do empregador, por força de facto imputável ao trabalhador, nos termos do art.351º do CTP, constituirá justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Assim sendo, constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa, provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa, desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto, lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, falsas declarações relativas à justificação de faltas, faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho, prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes.

Caso se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, conforme o art.354º do CTP, o empregador comunicará, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe forem imputados. Por seu lado, nos termos do art.355º do CTP, o trabalhador disporá de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considerar relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo ainda juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrarem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

De notar que a apreciação da justa causa exigirá uma tramitação própria do procedimento disciplinar, arts.352º e seguintes do CTP, em que o mesmo poderá começar por um inquérito prévio, conforme artigo 352º do CTP. Com efeito, o despedimento por iniciativa do empregador poderá ser considerado ilícito, nos termos da al.c) do art.381º, se não for precedido do respectivo procedimento. A regularidade e licitude do despedimento só poderão ser apreciadas por tribunal judicial, nos termos do nº1 do art.387º do CTP.

Considera-se despedimento colectivo, nos termos do art.359º do CTP, a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se tratar, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamentar em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Assim, o empregador que pretender proceder a um despedimento colectivo, art.360º do CTP, comunicará essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger. Nessa conformidade, na comunicação a que atrás se alude deverão constar os motivos invocados para o despedimento colectivo, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, o método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no art.366º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do art.367º do CTP, 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. Este tipo de despedimento só será possível desde que se verifiquem os requisitos previstos no art.368º do CTP: os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador, seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e não seja aplicável o despedimento colectivo.

Considera-se despedimento por inadaptação, conforme art.373º do CTP, a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho que poderá ser levada a efeito nos seguintes casos, conforme art.374º do CTP: desde que haja redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho e riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros

trabalhadores ou de terceiros. O despedimento por inadaptação, conforme o art.375º CTP, só poderá ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento, tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade formadora certificada, tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador, a situação de inadaptação não decorra de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

Quando ocorrer justa causa, o trabalhador poderá fazer cessar imediatamente o contrato, nos termos do art.394º do CTP. Assim, constituirão justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: falta culposa de pagamento pontual da retribuição, violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, aplicação de sanção abusiva, falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho, lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador, ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante. Nesse âmbito, nos termos do art.395º do CTP, o trabalhador deverá comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.

Por fim, nos termos do art.400º do CTP, o trabalhador poderá denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade. Porém, art.401º do CTP, caso o trabalhador não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior terá de pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de

indenização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

O trabalhador poderá revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este, conforme art.402º do CTP. Como nota final, refira-se ainda a questão do abandono do trabalho, que em conformidade com o art.403º do CTP é a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar. Presumir-se-á pois abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência. Com efeito, o abandono do trabalho valerá como denúncia do contrato, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida. Todavia, a presunção atrás referida poderá ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência. Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deverá indemnizar o empregador nos termos do art.401º do CTP.

Em síntese do que aqui ficou exposto, a noção de contrato de trabalho constrói-se “sobre a figura do trabalhador: o contrato de trabalho poderia, mais sinteticamente, definir-se como aquele pelo qual se adquire a posição de *trabalhador subordinado*”³. O Direito do Trabalho “tem o seu campo de actuação delimitado pela situação de trabalho subordinado. E esta delimitação é feita em termos práticos pela conformação de um certo tipo de contrato que é aquele em que se funda a prestação de tal modalidade de trabalho: trata-se do *contrato individual de trabalho* ou, mais correntemente, *contrato de trabalho*”⁴. Podemos, por isso, definir o contrato de trabalho 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 desta. Assim, juridicamente, o contrato de trabalho caracteriza-se por ser um contrato sinalagmático, consensual e com presunção de durabilidade.

Há elementos que ressaltam deste contrato: o objecto do contrato – a actividade do trabalhador, os sujeitos da relação laboral – a retribuição e a subordinação jurídica.

³ *Idem*, p.193.

⁴ *Idem*, p.127.

Ou seja, a noção legal de contrato de trabalho permite identificar os seguintes elementos essenciais desta figura: a actividade laboral, a retribuição e a colocação do trabalhador (pessoa singular) “sob a autoridade e no âmbito da organização do empregador, elemento que a doutrina e a jurisprudência identificam habitualmente e a partir da perspectiva do trabalhador pela expressão «subordinação jurídica»”⁵. Os elementos da actividade laboral e da retribuição “recortam o binómio objectivo do contrato de trabalho, reportando aos deveres essenciais das partes”⁶. Por outro lado, “o elemento da subordinação jurídica recorta o binómio subjectivo do contrato, no sentido em que evidencia a posição desigual que as partes nele ocupam: da parte do trabalhador, uma posição de dependência ou de subordinação, que envolve ainda a inserção numa organização alheia; e da parte do empregador, uma posição de domínio, que se manifesta na titularidade dos poderes laborais de direcção e de disciplina”⁷. A subordinação é, assim, reconduzida, fundamentalmente, ao dever de obediência do trabalhador e à sua correspondência com o poder directivo.

O contrato de trabalho apresenta-se como uma manifestação da liberdade e autonomia contratual. Mas tal não significa que ele se efective sem regras. Neste sentido, o Direito do Trabalho surge como um conjunto de limitações à autonomia privada individual. Tendo em conta as debilidades contratuais deste tipo de contrato, o Direito do Trabalho surge, precisamente, como um modo de “compensar” ou “ajustar” a debilidade contratual originária do trabalhador, no plano individual. No Direito do Trabalho, o padrão de referência é marcado pela desigualdade originária dos sujeitos, ou seja, pela diferença de oportunidades e capacidade objectivas de realização de interesses próprios, daí que a finalidade “compensadora” seja assumida como um pressuposto da intervenção normativa. Este objectivo é prosseguido, primeiramente, pela limitação da autonomia privada individual, 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. Depois, tendo em conta que a subordinação e a dependência económica do trabalhador são susceptíveis de limitar ou eliminar a sua capacidade de exigir e fazer valer os seus direitos derivados da relação de trabalho, o ordenamento laboral enforma e baliza os poderes de direcção e organização do

⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Direito do Trabalho: Situações Laborais Individuais*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2010, Parte II, p.20.

⁶ *Idem*, pp.20-21.

⁷ *Idem*, p.21.

empregador, submetendo-os a controlo. O ordenamento laboral organiza e promove, ainda, 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. O Direito do Trabalho também estrutura o sistema de tutela dos direitos dos trabalhadores que tende a suprir a sua diminuída capacidade individual de exigir e reclamar.

3. Fontes do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho “assume, nos países fortemente industrializados ou em vias de industrialização, uma importância crescente. Os seus limites não estão, porém, ainda, clara ou definitivamente determinados, variando sensivelmente de país para país”⁸. Mas, num aspecto, todos os países são unânimes: “no Direito do trabalho compreende-se a totalidade das normas que se consideram como tais os trabalhadores assalariados (...), as relações que existem entre empresários e trabalhadores, as relações recíprocas entre os trabalhadores, decorrentes do facto de pertencerem a uma mesma empresa ou a um mesmo sindicato, as suas relações jurídicas com o Estado”⁹. E “o vasto domínio da legislação protectora do trabalho, o das jurisdições do trabalho e o da legislação sobre a segurança social estão assim compreendidos na noção de Direito de trabalho”¹⁰. E este é um ramo de direito privado regulado quer pelo Direito público, nomeadamente o Direito Constitucional, quer pelo Direito privado, designadamente o Direito Civil.

As fontes tradicionais do Direito do Trabalho compreendem a lei, os actos de execução e os actos de administração. Enquanto novas fontes destacamos as fontes profissionais autónomas, as convenções colectivas, os acordos de empresa, os regulamentos de oficina e internos e o direito consuetudinário. Enquanto fontes internacionais, sublinha-se a importância das convenções internacionais do trabalho e as decisões de autoridades supranacionais¹¹. As fontes de Direito do Trabalho podem, por isso, repartir-se em duas categorias: a das fontes internacionais e a das fontes internas.

⁸ LALOIRE, Marcel – “*As Fontes do Direito do Trabalho*”, in *Análise Social*, Vol. 1, nº1, Jan. 1963, p.67.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Idem*, pp.67-68.

¹¹ *Idem*.

Enquanto estas são o produto de mecanismos inteiramente regulados pelo ordenamento jurídico interno de cada país, as primeiras resultam do estabelecimento de relações internacionais, no âmbito das organizações existentes ou fora dele.

O direito internacional é expressamente acolhido nos arts.8º da CRP e 13º da CRA. As principais fontes internacionais de Direito do Trabalho português e angolano são as convenções celebradas sob a égide da OIT. As convenções e as recomendações diferem, como é óbvio, pelo grau de vinculação que delas resulta. Ainda na esfera internacional, com natureza idêntica à dos tratados internacionais clássicos, surge, em ambos os casos, português e angolano, um conjunto de instrumentos convencionais que, pelo conteúdo, visam a definição “constitucional” de uma “ordem social internacional”. Refira-se, a esse respeito, a DUDH, que assume o carácter vinculante, além de constituir um referencial básico para a determinação do conteúdo, extensão e limites dos direitos fundamentais constitucionalmente consagrados. Na DUDH são proclamados 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.

A CRA estabelece, desde logo, no art.6º que a Constituição é a lei suprema da República de Angola. O mesmo se passa com a CRP que, hierarquicamente, se encontra no topo da pirâmide jurídica. O Capítulo I do CTP consagra, nos arts.1º a 10º, as fontes do direito do trabalho. O art.1º, com a epígrafe *Fontes específicas*, dispõe que o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho constam do artigo seguinte. O art.3º do CTP dispõe acerca das relações entre fontes de regulação. A LGTA estabelece, no seu art.7º, as fontes de regulamentação do direito ao trabalho. Este artigo dispõe, no nº1, que as condições relativas à prestação do trabalho são reguladas pela Lei Constitucional (al.a)), convenções internacionais do trabalho regularmente ratificadas (al.b)), leis e seus regulamentos (al.c)), convenções colectivas do trabalho (al.d)), contrato de trabalho (al.e)), usos e costumes locais, profissionais e de empresa (al.f)). O nº2 do mesmo artigo refere que a aplicação das fontes mencionadas no número anterior segue o princípio da hierarquia dos actos normativos, mas, em caso de conflito entre as disposições de várias fontes, prevalece a solução que, no seu conjunto e em cômputo geral no que respeita às disposições quantificáveis, se mostrar mais favorável ao

trabalhador, salvo se as disposições de nível superior forem imperativas. O nº3 ressalva, todavia, que os usos e costumes só são aplicáveis no caso de falta de normas legais ou convencionais ou por remissão destas.

4. Noção de direitos fundamentais

Assumem a designação de direitos fundamentais as posições jurídicas activas das pessoas integradas no Estado-Sociedade, exercidas por contraposição ao Estado-Poder, positivadas no texto constitucional; esta tarefa é incumbida ao Direito Constitucional, dado que este, enquanto escalão supremo das ordens jurídicas portuguesa e angolana seria, justamente, o guardião máximo e adequado da protecção da pessoa humana¹².

Desta definição de direitos fundamentais, descortinam-se três elementos constitutivos: um subjectivo (as pessoas integradas no Estado-Sociedade, os titulares de direitos, que podem ser exercidos em contraponto ao Estado-Poder), outro objectivo (a cobertura de um conjunto de vantagens inerentes aos objectos e aos conteúdos protegidos por cada direito fundamental) e, por último, um formal (a consagração dessas posições de vantagem ao nível da Constituição, o escalão supremo do Ordenamento Jurídico)¹³.

No que toca ao elemento subjectivo, este “prende-se com as pessoas jurídicas a quem os direitos fundamentais respeitam, no contexto da titularidade dos mesmos, sendo certo que são posições subjectivas insusceptíveis de titularidade por parte de todo e qualquer indiferenciado sujeito jurídico”¹⁴. A fronteira que se deve estabelecer, e que também dá a necessária consistência aos direitos fundamentais no Estado Constitucional, repousa no facto de os direitos fundamentais ganharem sentido a benefício de quem pretende enfrentar o poder estadual, ou outro poder público. Os direitos fundamentais, “na sua génese, evolução e função, não se explicam senão num contexto dicotómico entre o Poder e a Sociedade, devendo por isso somente ser titulados por pessoas que se integram na Sociedade e que em relação ao Poder se possam contrapor. Assim sendo, é de afastar os direitos fundamentais que estejam na

¹² GOUVEIA, Jorge Bacelar – *Direito Constitucional de Angola*. Lisboa: IDILP – Instituto do Direito de Língua Portuguesa, 2014.

¹³ *Idem*.

¹⁴ *Idem*, p.302.

titularidade das estruturas dotadas de poder público, não fazendo sentido que entre estas se exerçam espaços de autonomia, já que não se vê como seja logicamente possível que alguém no poder se defenda do próprio poder”¹⁵.

O elemento objectivo, por seu turno, “explicita a existência de vantagens, patrimoniais e não patrimoniais, em favor do titular dos direitos fundamentais, inscrevendo-se num conjunto das situações jurídicas activas porque portadoras de benefícios. Não é possível ser mais rigoroso, numa época juscivilística, a respeito do recorte dessas situações de vantagem: elas são de muitas diversas índoles, não tendo necessariamente de respeitar o conceito específico de direito subjectivo, podendo oferecer outros contornos”¹⁶. Os efeitos jurídicos que consubstanciam a situação de vantagem projectam-se sobre as realidades materiais que afectam, em favor do titular do direito, bens jurídicos que se tomam, por essa via, constitucionalmente relevantes. “A apreciação do objecto dos direitos fundamentais permite individualizar diferentes concepções desde prestações a outros tipos de vantagens atribuídas ao titular do direito fundamental”¹⁷.

Em relação ao elemento formal, este “dá-nos conta da necessidade de os direitos fundamentais se consagrem no nível máximo da Ordem Jurídico-Estadual Positiva, que é o nível jurídico-constitucional”¹⁸. A ordem jurídica “não dispõe de um só nível e, pelo contrário, espraia-se por diversos patamares, em correspondência à importância das matérias versadas, mas também de harmonia com a lógica funcional das autoridades que as produzem”¹⁹. Os direitos fundamentais ocupam, neste sentido, a posição cimeira da pirâmide da ordem jurídico-estadual, em concordância com o respectivo conteúdo dos valores que o Direito Constitucional engloba.

Em relação ao elemento formal, este “dá-nos conta da necessidade de os direitos fundamentais se consagrem no nível máximo da Ordem Jurídico-Estadual Positiva, que é o nível jurídico-constitucional”²⁰. A ordem jurídica “não dispõe de um só nível e, pelo contrário, espraia-se por diversos patamares, em correspondência à importância das matérias versadas, mas também de harmonia com a lógica funcional das autoridades que as produzem”²¹. Os direitos fundamentais ocupam, neste sentido, a posição cimeira da

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ *Idem*, p.320.

¹⁷ *Idem*, p.303.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ *Ibidem*.

pirâmide da ordem jurídico-estadual, em concordância com o respectivo conteúdo dos valores que o Direito Constitucional engloba.

Atentando a CRA, “o único índice que podemos encontrar é o reconhecimento da necessidade de um conceito material de direito fundamental, pois que é através dele que podemos operacionalizar a abertura do sistema constitucional de direitos fundamentais. Simetricamente, o inverso tem razão de ser, ainda que se admita ter poucas consequências práticas: *haver direitos fundamentais como tal qualificados pelo texto constitucional, mas que não possam adequar-se ao critério material que procede à respectiva definição*”²². Mas inutilmente o texto constitucional fornece “a substanciação de tal critério, pelo que só resta lá chegar através da análise, nem sempre muito elucidativa, de diversos índices presentes, essencialmente a partir dos princípios constitucionais, de entre eles os princípios da dignidade da pessoa humana e do Estado Democrático e Social”²³.

A indicação, por parte do texto constitucional, de uma categoria de direitos fundamentais pressupõe que a primeira opção se exerça no conceito de direito fundamental que cobre essa classe. “Assim se estabelece uma *summa divisio* com o restante grupo de figuras e instituições afins, abrangidas no articulado constitucional impregnado de direitos fundamentais”²⁴. Todavia, isso só se obterá se, através da respectiva formulação, se se chegar ao resultado fornecido pelo conceito de direito fundamental, nos seus três elementos.

Dele se devem excluir, regra geral, as *garantias fundamentais*, assim como todas as restantes figuras afins dos direitos fundamentais, numa tarefa que, no entanto, não se revela de grande precisão e, ao invés, se revela bem árdua²⁵.

A este respeito, a leitura do “índice” de direitos fundamentais é retirado com maior clareza, em resultado da sistematização destes na CRP, que, dentro da ampla categoria ‘Direitos Fundamentais’, distingue duas subcategorias: ‘Direitos, Liberdades e Garantias’ e ‘Direitos Económicos, Sociais e Culturais’, gozando os primeiros de um índice mais elevado em termos de protecção. Como vimos acima, temos que avaliar mais exaustivamente o articulado dos direitos fundamentais da CRA para nos pronunciarmos quanto à sua importância no quadro dos direitos fundamentais, dada a sistematização menos clara a esse respeito. Daí que nos tenhamos detido longamente no

²² *Idem*, p.313.

²³ *Ibidem*.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Idem*, p.314.

caso constitucional angolano. A ideia a reter, em matéria de direitos fundamentais em Angola, é que não há a pretensão de explicar a totalidade de direitos fundamentais, com rigidez e total compartimentação, reservando-se a hipotética presença de mais direitos fundamentais dispersos na CRA. Outros direitos, consagrados noutras fontes, são admitidos. Quer a CRA, quer a CRP abrem as portas a direitos fundamentais constantes de instrumentos internacionais, tais como a DUDH. A este, acrescentam-se instrumentos regionais, como europeus, no caso português, e africanos, como a CADHP.

Deste modo, o carácter constitucional dos direitos fundamentais, não obstante a sua importância determinante na consolidação da sua eficácia protectora, revela-se, por vezes, insuficiente. A tipificação de direitos fundamentais garante a sua existência e a protecção desses direitos aos cidadãos. Por outro lado, “nunca em cada momento os direitos fundamentais positivados num dado texto constitucional são únicos, havendo a possibilidade de recorrer ao conceito geral subjacente, para formular outros direitos fundamentais, assim denominados *direitos fundamentais atípicos*”²⁶, que não têm, inicialmente, uma consagração tipificada nos catálogos constitucionais, mas, pelo mecanismo de abertura a outros direitos fundamentais, são detectados e invocados.

Mas, no Capítulo II, retomaremos este conceito e sairemos do âmbito meramente teórico que aqui introduzimos.

4.1. Direitos, Liberdades e Garantias

Uma vez que abordaremos, mais exaustivamente, a noção de direitos, liberdades e garantias mais à frente, no Capítulo II, por agora faremos apenas uma breve caracterização deste conceito.

Os preceitos constitucionais relativos aos direitos, liberdades e garantias caracterizam-se por serem directamente aplicáveis, desde logo pelo cariz normativo da Constituição, sendo postulado geral que as suas normas sejam aplicáveis ou susceptíveis de ser aplicáveis directamente nas diversas situações previstas²⁷. As normas atinentes a esta espécie de direitos fundamentais são sempre preceptivas, importando, todavia, distinguir se estas são ou não exequíveis por si próprias, o que corresponde a níveis distintos de consagração dos direitos e de vinculação legislativa. Isto implica sentidos

²⁶ *Idem*, p.320.

²⁷ MIRANDA, Jorge – *Manual de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000, Tomo IV.

distintos do art.18º da CRP e 28º da CRA, consistindo na possibilidade ou não de imediata invocação dos direitos por força da Constituição, ainda que estejamos perante falta ou insuficiência da lei. Como sustenta Miranda²⁸, “o legislador ordinário *regulamenta* simplesmente as normas constitucionais auto-exequíveis e *concretiza* as normas não exequíveis”. Contudo, embora ao concretizar disponha de alguma discricionariedade, de uma relativa liberdade de conformação, esta é menor relativamente a normas programáticas.

São destinatárias dessas normas, estando vinculadas a estes direitos, logo à partida, as entidades públicas, seja qual for a sua forma de actuação e não apenas o Estado. e estão vinculados todos os poderes do Estado, conforme decorre, desde logo, da leitura da CRA e da CRP. E a vinculação do legislador pela Constituição é absoluta no domínio dos direitos, liberdades e garantias, não sendo admitidas excepções. Também as entidades privadas estão vinculadas aos preceitos constitucionais que enformam este tipo de direitos fundamentais, conforme se constata, desde logo, pela leitura dos já referidos arts.18º da CRP e 28º da CRA. Estes direitos incidem ou podem incidir, obviamente, tanto nas relações com entidades públicas como nas relações com particulares, gozando, assim, não apenas de eficácia horizontal, como de eficácia vertical. Outra coisa não seria de esperar, já que “não se compreenderiam uma sociedade e uma ordem jurídica em que o respeito da dignidade e da autonomia da pessoa fosse procurado apenas nas relações com o Estado e deixasse de o ser nas relações entre si”²⁹.

Também a reserva de lei destes direitos fundamentais é especialmente acautelada, sendo matéria, em ambas as Constituições, de reserva de competência legislativa absoluta da Assembleia da República e constituindo um dos limites materiais de revisão constitucional, como teremos oportunidade de relembrar adiante. No que toca às restrições dos direitos, liberdades e garantias, estes também são alvo de rigorosos limites que impedem esse fenómeno. A restrição imediata implica a compressão destes direitos, a sua não manifestação. Nesse sentido, a restrição imediata está vedada, sendo apenas possível regulamentar, estabelecer as regras da manifestação destes direitos. Aliás, esta regulamentação pode conduzir à ampliação de direitos e nunca reverter, em restrição, estes direitos, como decorre da cláusula aberta constante dos arts.16º, nº1, da CRP e 26º, nº1, da CRA. Quanto a restrições mediatas, o legislador ordinário pode

²⁸ *Idem*, p.313.

²⁹ *Idem*, p.325.

permiti-las, com vista à obtenção de certos objectivos. E a suspensão destes direitos assume um carácter excepcional, só sendo admitido em circunstâncias muito específicas e estando sob a égide de um regime muito rígido e rigoroso.

Outra problemática é a renúncia. Em princípio, ninguém pode renunciar a direitos, liberdades e garantias e a direitos económicos, sociais e culturais, por serem, ambas as espécies, direitos fundamentais, assentes na dignidade da pessoa humana e elementos estruturantes da ordem constitucional e, como tal irrenunciáveis e inalienáveis, apenas se podendo conceber determinadas situações de limitação temporária e de auto-restrição, sem afectar, contudo, o conteúdo essencial.

Outra figura relacionada com a tutela dos direitos, liberdades e garantias, que consubstancia uma modalidade de autotutela é o direito de resistência. No direito de resistência “ressalta, mais uma vez, o contraste entre direitos, liberdades e garantias e direitos sociais, porque só se concebe resistência à opressão, não à inércia; e dentro dos primeiros oferece-se com muito maior interesse nos direitos de liberdade do que nas garantias”³⁰. Este direito não assume nunca como um dever. Deste modo, os cidadãos têm o direito e não o dever, jurídico, de defender os seus direitos. Os direitos, liberdades e garantias gozam ainda de um regime reforçado nos termos do art.19º, nº6, da CRP e do art.58º, nº5, da CRA.

No presente estudo, abordaremos, dentro desta categoria de direitos fundamentais, os direitos à integridade pessoal, à reserva da intimidade da vida privada, à segurança no emprego, à greve e às liberdades de expressão, de associação profissional e sindical.

4.2. Direitos de natureza económica e social

Pelo mesmo motivo enunciado no ponto anterior, ficaremos por ora com uma breve noção desta categoria de direitos fundamentais, uma vez que nos deteremos mais demoradamente sobre o tema mais à frente.

Em ambas as Constituições, portuguesa e angolana, não encontramos “um regime sistemático explícito dos direitos económicos, sociais e culturais simétrico do regime dos direitos, liberdades e garantias, quer no plano substantivo quer nos demais

³⁰ *Idem*, p.363.

planos”³¹. Como justifica Miranda³², “explicam essa ausência, a maior atenção prestada aos direitos, liberdades e garantias e algumas pré-compreensões; a heterogeneidade e a novidade de muitos dos direitos económicos, sociais e culturais; a muito menor experiência jurisprudencial; e a muito menos desenvolvida elaboração dogmática”. Contudo, ainda assim, é possível traçar algumas regras comuns destes direitos, “traduzindo a sua singularidade no confronto dos direitos, liberdades e garantias na perspectiva das concepções básicas e da ideia de Direito da Constituição”³³.

De salientar, de resto, que “os direitos económicos, sociais e culturais são, em parte, susceptíveis de beneficiar de regras homólogas das regras formuladas para os direitos, liberdades e garantias, por modelação de princípios gerais do ordenamento jurídico”³⁴.

Efectivamente, nenhuma norma relacionada com esses direitos “pode deixar de respeitar o seu conteúdo essencial, pode retirar-lhe ou inverter-lhe o seu sentido útil ou pôr em causa qualquer princípio constitucional que neles haja de se reflectir”³⁵. Além disso, “se ao tempo da entrada em vigor das normas constitucionais já se verificarem os pressupostos – económicos, financeiros, institucionais – da efectivação, tais normas podem ser entendidas como tendo aplicação imediata”³⁶. Também se pode falar “numa eficácia dos direitos económicos, sociais e culturais em relação aos particulares, na medida em que eles comprimem direitos, liberdades e garantias ou lhes impõem até restrições ou os adstringem a determinadas prestações ou a certos encargos”³⁷.

A primeira regra específica dos direitos económicos, sociais e culturais relaciona-se com a tarefa fundamental de carácter geral de o Estado promover a efectivação destes direitos, como decorre dos arts.9º, al.d) da CRP e 21º, alc) da CRA e com as incumbências do Estado e de outras entidades em especial que percorrem os direitos económicos, sociais e culturais constantes em ambas as Constituições.

Para a Constituição não interessa qualquer efectivação dos direitos económicos, sociais e culturais, importando antes, “por coerência com os princípios fundamentais da liberdade, do pluralismo e da participação (...), uma efectivação não autoritária e não

³¹ *Idem*, p.383.

³² *Ibidem*.

³³ *Ibidem*.

³⁴ *Idem*, p.384.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ *Idem*, p.385.

estatizante, aberta à promoção pelos próprios interessados e às iniciativas vindas da sociedade civil”³⁸.

Assim, não se trata meramente “de criar serviços ou concretizar prestações, pecuniárias ou outras; trata-se também, por um lado, de dar lugar e voz aos destinatários e beneficiários segundo a Constituição e a lei e, por outro lado, de admitir formas de complementaridade ou de concorrência entre as intervenções do Estado e das demais entidades públicas e as iniciativas das pessoas e dos grupos existentes na sociedade civil”³⁹. Deste modo, como refere Miranda⁴⁰ se espera otimizar as condições de realização dos direitos e aprofundar a democracia, apelando à participação da sociedade civil, tornando-a mais participativa e plural e atenuando o exclusivismo do Estado no desenvolvimento de actividades que promovam a efectivação destes direitos. Os direitos económicos, sociais e culturais são, “no contexto do Estado de Direito democrático, direitos universais e não direitos de classe”⁴¹. Todavia, por estarem atidos à ideia de igualdade real a construir, “as incumbências públicas correlativas da sua realização admitem alguma adequação em função das condições concretas dos seus beneficiários”⁴², consubstanciando desigualdades de direito para esbaterem desigualdades de facto.

E a efectivação dos direitos económicos, sociais e culturais não depende apenas da aplicação das normas constitucionais concernentes à organização económica, dependendo, sobretudo, “dos próprios factores económicos, assim como (...) dos condicionalismos institucionais, do modo de organização e funcionamento da Administração pública e dos recursos financeiros”⁴³. O art.22º da DUDH liga, inclusive, os direitos económicos, sociais e culturais ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada povo.

Os direitos económicos, sociais e culturais “carecem, todos ou quase todos, de normas legais concretizadoras ou conformadoras para atingirem as situações de vida”⁴⁴. Verifica-se, como observa Miranda⁴⁵, “uma integração dinâmica das normas constitucionais e das normas legais, de tal sorte que os direitos sociais só se tornam plenamente actuates através de direitos derivados a prestações”. Como tal, “não é

³⁸ *Idem*, p.389.

³⁹ *Idem*, pp.389-390.

⁴⁰ *Idem*.

⁴¹ *Idem*, p.394.

⁴² *Ibidem*.

⁴³ *Idem*, p.392.

⁴⁴ *Idem*, p.397.

⁴⁵ *Ibidem*.

possível eliminar, pura e simplesmente, as normas legais e concretizadoras, suprimindo os direitos derivados a prestações, porque eliminá-las significaria retirar eficácia jurídica às correspondentes normas constitucionais”⁴⁶, nisto consistindo a regra do não retorno da concretização ou do não retrocesso social, fundada também no princípio da confiança inerente ao Estado de Direito.

As normas que consagram direitos económicos, sociais e culturais “são quase todas normas programáticas (...) e a inconstitucionalidade por omissão (...) é a sua violação mais característica”⁴⁷.

E, contrariamente ao que se verifica com os direitos, liberdades e garantias, a regra é a da competência legislativa concorrencial, relativa, da Assembleia da República e do Governo no que concerne aos direitos económicos, sociais e culturais, bem como da competência das assembleias legislativas regionais, no caso português, quando exista interesse específico.

Em relação aos limites materiais de revisão constitucional, na cláusula expressa de limites materiais da al.e) do art.288º da CRP, os únicos direitos sociais incluídos são os dos trabalhadores, arts.58º e 59º. O mesmo não se verifica ao observar o art.236º da CRA. No entanto, “em face do art.16º, nº2, dos direitos económicos, sociais e culturais previstos na Declaração Universal podem considerar-se identicamente limites materiais de revisão constitucional, embora implícitos”⁴⁸. O mesmo se pode dizer em relação ao exposto no art.26º, nº2, da CRA.

Na nossa incursão nesta categoria de direitos fundamentais, abordaremos os direitos ao trabalho, à justa remuneração, à formação profissional, à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, ao repouso, à protecção em situação de desemprego involuntário e à protecção em caso de acidente de trabalho.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ *Idem*, p.400.

⁴⁸ *Idem*, pp.401-402.

Capítulo II – Os Direitos Fundamentais do Trabalhador nas Constituições Portuguesa e Angolana

1. A consagração constitucional dos direitos dos trabalhadores em Angola e Portugal: evolução

Os direitos dos trabalhadores, como sabemos, enquadram-se no amplo grupo dos direitos fundamentais. E estes são “*prima facie* definidos como direitos inerentes à própria noção de pessoa, como direitos básicos da pessoa; ou olhando logo às relações com o Estado, como direitos essenciais do cidadão”⁴⁹. E “os direitos fundamentais, como todos os direitos, provêm da ordem jurídica, o que, entretanto, não quer dizer que o Direito positivo possa postergar o Direito natural, negando-os”⁵⁰. A expressão *direitos fundamentais* designa “os direitos mais ligados ao Direito público (e Direito constitucional em primeiro lugar, como os direitos de liberdade) ou tão ligados a ele como ao Direito privado (por ex. o direito à vida)”⁵¹; a “expressão *direitos de personalidade* para os direitos ligados ao Direito privado (como os direitos ao nome, à imagem ou à reserva da vida privada”⁵². Mas sobre a distinção entre direitos fundamentais e direitos de personalidade falaremos mais à frente.

A condição de trabalhador merece especial atenção por parte do legislador. Por outras palavras, este surge “como a parte mais fraca e a possibilidade real de o empregador abusar dos poderes que o próprio quadro contratual lhe confere justificam desde cedo a intervenção do legislador no domínio das relações de trabalho e estiveram na génese deste ramo do direito de trabalho enquanto segmento do ordenamento jurídico de fortíssima feição proteccionista”⁵³. O instrumento essencial desse proteccionismo é “a autonomia colectiva, ou seja, a determinação colectiva das condições de trabalho contra-poder necessário para se atingir um nível no qual as questões individuais sejam o fruto de decisões efectivas”⁵⁴. Esta autonomia colectiva, juntamente com a lei de cariz proteccionista, “origina a chamada feição garantística que era a única que conseguia travar a superioridade do empregador, ou seja, conseguia impedir certos abusos dos seus

⁴⁹ MIRANDA, Constituição de 1933, p.287.

⁵⁰ *Idem*.

⁵¹ *Idem*, p.288.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ ABRANTES, José João – *Estudos Sobre o Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p.20.

⁵⁴ TEIXEIRA, Ermelinda Maria Dias – “*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*”. Instituto Superior de Contabilidade e Administração, Universidade de Aveiro, 2008, p.8.

poderes”⁵⁵. O Direito do Trabalho desenvolve-se e afirma-se com essa feição garantística, “daí dizermos que a valorização da autonomia colectiva e a imposição aos poderes do empregador conduziram ao quadro jus laboral actual e à própria constitucionalização do direito de trabalho. Isso repercute-se na segurança no emprego, na limitação do tempo de trabalho, o descanso semanal, as férias, o reconhecimento do direito à greve e da actividade sindical, o salário mínimo garantido, a protecção social no desemprego, o direito à contratação colectiva, etc.”⁵⁶. “Ora, hoje como ontem, a fisionomia da relação de trabalho é ainda a de uma relação de poder-sujeição, em que a liberdade de uma das partes aparece susceptível de ser apaziguado pelo maior poder económico e social da outra”⁵⁷.

Verifica-se, de facto, “um expresso desequilíbrio entre os poderes patronais e os do trabalhador, sendo precisamente o reconhecimento da inferioridade substancial da situação dos trabalhadores que está na base, não só do ordenamento legislativo actual, como ainda da relevância dada pela constituição dos seus direitos”⁵⁸. A Constituição contém os princípios fundamentais do Direito de Trabalho, assumindo, deste modo, a função de fonte suprema deste ramo de direito. Com efeito, “a Constituição da República Portuguesa inclui diversos princípios e normas aplicáveis às relações de trabalho e à protecção aos trabalhadores, constituindo, assim, uma fonte de direito do trabalho, de resto, a fonte hierarquicamente superior”⁵⁹, o mesmo se passando com a Constituição da República Angolana.

A constitucionalização do Direito de Trabalho assumiu-se, precisamente, como uma das manifestações da intervenção constitucional no âmbito privado. Com o advento do Estado Social de Direito o Trabalho passou a ser também um problema constitucional. É com a Constituição alemã de Weimar, de 1919, que passam, pela primeira vez, a ter assento constitucional diversos princípios laborais. A partir daí, “a maioria dos textos constitucionais procedem a um enquadramento próprio das relações de trabalho, caracterizado, designadamente, pela administração de um certo número de direitos colectivos dos trabalhadores (liberdade sindical, negociação colectiva e greve), bem como de direitos a prestações do Estado, que traduzem um compromisso por parte

⁵⁵ TEIXEIRA, Ermelinda Maria Dias – “*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*”. Instituto Superior de Contabilidade e Administração, Universidade de Aveiro, 2008, p.8.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ *Ibidem*.

⁵⁸ *Idem*, p.9

⁵⁹ PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996, p.132

deste de estabelecer mecanismos de protecção social. A uma segunda fase de constitucionalização do Direito de Trabalho corresponde, como é sabido, a garantia dos direitos de cidadania no âmbito do contrato de trabalho”⁶⁰.

E é mesmo nesta linha dos princípios fundamentais consagrados na Constituição que é necessário descobrir o sentido e a função social do Direito do Trabalho actual. A actual Constituição laboral portuguesa “aponta para a necessidade de recolocar o ser humano no centro do ordenamento jurídico e coloca como questão central do Direito do Trabalho o respeito pelos direitos dos trabalhadores, repudiando, assim, a forma inequívoca, a lógica de que as exigências económicas devam prevalecer sobre esses direitos”⁶¹. No mesmo sentido avançou a Constituição angolana e nesse sentido tem caminhado a legislação laboral.

Fazendo, de modo mais aprofundado, a génese e evolução do direito do trabalho e, bem assim, os direitos dos trabalhadores e a sua consagração constitucional, podemos afirmar que, “até à Idade Contemporânea, o trabalho humano, quando realizado para outrem, por conta de outrem, institucionalizou-se predominantemente como trabalho não livre, embora fosse manifesta, ao longo dos tempos, uma lenta evolução no sentido do maior desenvolvimento jurídico e da crescente importância prática das instituições de prestação de trabalho livre”⁶². A natureza do trabalho como expressão imediata do homem associou a questão da liberdade do trabalho à questão da liberdade do trabalhador. Desta forma, “quando na Antiguidade o trabalho foi inteiramente submetido ao direito de outrem, que não do seu autor pessoal, sobreveio a escravidão do homem (trabalhador), despersonalizado até ao limite de ser uma coisa, mero objecto de direitos, direitos absolutos e ilimitados”⁶³, instituindo-se, assim a escravatura. A escravatura “foi uma instituição universal no mundo antigo, e sobre ela se criaram civilizações e impérios. O problema da origem da escravatura é bastante controverso”⁶⁴. Em todo o caso, “a escravatura apresenta-se historicamente com apreciáveis variantes jurídicas no tempo e no espaço. E já então a evidência de que o escravo era um homem, uma pessoa, conseguia manifestar-se, desde logo pela instituição da libertação dos escravos, mas ainda, sobretudo em fases mais evoluídas, pela adequação da

⁶⁰ ABRANTES, José João – *Estudos Sobre o Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p.18

⁶¹ TEIXEIRA, Ermelinda Maria Dias – “*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*”. Instituto Superior de Contabilidade e Administração, Universidade de Aveiro, 2008, p.9

⁶² PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996, p.27

⁶³ *Ibidem*.

⁶⁴ *Idem*, pp.27-28.

subordinação jurídica escravagista numa relação pessoal, na medida em que o escravo já era religiosamente e eticamente reconhecido como pessoa, e com correspondentes afloramentos na variedade dos estatutos jurídicos, sociais e económicos de que os especialistas do estudo da escravatura nos fazem relato”⁶⁵. A par do trabalho escravo, “o trabalho livre (isto é, de homens livres e livremente realizado por conta própria, ou livremente negociado com outrem) aparece-nos também desde tempos mais recuados, mas restrito praticamente a certas actividades artísticas (...) ou a certos serviços (...), e implicando um volume de mão-de-obra (...) relativamente reduzido”⁶⁶.

Esta questão assume especial relevância no caso angolano, se considerarmos a sua história de colonização portuguesa e o desenvolvimento da indústria escravagista, mão-de-obra traficada e explorada que fomentou e alimentou o crescimento das potências europeias. Angola só se livra do domínio português com a sua independência, em 1975, logo após a Revolução de Abril, em Portugal, em 1974, e consequência desta, da instauração da democracia e fim do regime do Estado Novo. Esta situação da escravatura mantém-se, assim, durante séculos e só terminará, no caso angolano, com as leis abolicionistas dos países europeus. Este fim da escravatura não significou, porém, um reconhecimento de iguais direitos entre a população autóctone, angolana, o povo dominado, e o seu colonizador português. As diferenças de tratamento e, atrevemo-nos a acrescentar, de cidadania, são manifestas em leis como, por exemplo, a Lei do Indigenato de 1954. Deste modo, os cidadãos autóctones, nascidos na “província ultramarina” portuguesa de Angola, são considerados verdadeiros portugueses, com os mesmos direitos (e deveres) mas tratados de forma desigual e, portanto, discriminatória. Convém por isso, fazer uma rápida abordagem à política seguida em relação às colónias, com especial destaque para o início do século XX, altura em que o interesse sobre as colónias conhecia o seu ponto alto, fomentada, essencialmente e em grande parte, a partir da década de 30, pela política colonial seguida pelo regime do Estado Novo.

O Estatuto Indígena de 1926, estabelecido no Decreto nº12.533, de 23 de Outubro de 1926, não obstante a “igualdade”, o estatuto é algo que, logo à partida, diferencia. Logo no seu preâmbulo se diz que a governação ultramarina de Portugal obedeceu historicamente à norma cristã, humanitária e patriótica de manter e civilizar as populações indígenas do vasto domínio colonial e de as incorporar fraternalmente no

⁶⁵ *Idem*, p.28.

⁶⁶ *Ibidem*.

organismo político, social e económica da “Nação” portuguesa e que sob este ideal se julgou fazer, desde cedo, a equiparação geral do indígena ultramarino ao europeu, nos direitos e obrigações fundamentais de ordem pública e privada. Considerava que, os indígenas, apesar da simplicidade extrema da sua vida individual e doméstica e das suas relações recíprocas, passaram a estar sujeitos quase totalmente, por uma verdadeira abstracção legislativa, ao direito político, administrativo e civil da metrópole. Assim, surge este diploma, com o objectivo de atingir o fim geral de civilização e de nacionalização, pela necessidade de estabelecer o estatuto político, civil e penal dos indígenas de Angola e de Moçambique, “as duas grandes colónias onde o problema tem maior amplitude e exige mais cuidados”. Este diploma estava assumidamente orientado por duas ideias dominantes: assegurar não só os direitos naturais e incondicionais dos indígenas, cuja tutela estava confiada, e que são iguais aos dos europeus, como está fixado na legislação colonial portuguesa, mas também o cumprimento progressivo dos seus deveres morais e legais de trabalho, de educação e de aperfeiçoamento, com as garantias da justiça e da liberdade, bem como levar a todos os adiantamentos desejáveis dentro dos próprios quadros da sua civilização rudimentar, de forma que se faça gradualmente e com suavidade a transformação dos seus usos e costumes, a valorização da sua actividade e a sua integração no organismo e na vida da colónia, prolongamento da “mãe Pátria”. Não se atribuíam aos indígenas, “por falta de significado prático, os direitos relacionados com as nossas instituições constitucionais”. O diploma entendia não submeter a vida individual, doméstica e públicas dos indígenas às leis políticas e aos códigos administrativos, civis, comerciais e penais portugueses, bem como à organização judiciária, mantendo, para estes, “uma ordem jurídica própria do estado das suas faculdades, da sua mentalidade de primitivos, dos seus sentimentos, da sua vida”, sem prescindir de “os ir chamando por todas as formas convenientes à elevação, cada vez maior, do seu nível de existência”. Tratava-se, antes de mais, de uma lei especial que sujeitava todos os indígenas. No que toca aos direitos civis, o art.5º estabelecia que aos indígenas era garantida a liberdade nos contratos de prestação de serviços, sendo que a autoridade asseguraria a validade e a execução desses contratos. O trabalho compelido, forçado, só era permitido quando absolutamente indispensável, em serviços de interesse público, de urgência inadiável. Este trabalho seria remunerado conforme as circunstâncias e o artigo seguinte, o art.6º, dispunha que quaisquer outros contratos além dos de prestação de serviços, entre indígenas e não indígenas, só seriam válidos quando aprovados pela comissão de defesa dos indígenas.

O Estatuto Indígena de 1929, constante do Decreto nº13.473, de 6 de Fevereiro de 1929, considerava o Estatuto de 1926 um diploma basilar da administração dos indígenas de Angola e Moçambique, entendendo ter sido conveniente estender as suas disposições aos indígenas da Guiné e dos territórios da colónia de Moçambique sob a administração das companhias com poderes privilegiados, como havia sucedido por Decreto nº 13.698, de 30 de Maio de 1927, com as adaptações necessárias. Este diploma mantém os artigos relativos aos direitos civis do Estatuto de 1926, acima referidos e, no seu art.11º dispõe que as relações de direito privado entre indígenas e não indígenas constituem matéria de diploma especial.

O Acto Colonial de 1930, que surge pelo Decreto nº18.570, visa a substituição de todo o Título V da Constituição Portuguesa de 1911, que se limitava a assentar a regra da autonomia financeira e descentralização administrativa das colónias e a demarcar, neste campo, a competência do Congresso, do Poder Executivo e dos governos locais, em 7 artigos. Este diploma consiste, maioritariamente, num afloramento dos diplomas enunciados anteriormente. Em seguida, expomos os que julgamos ter interesse em matéria laboral. O art.18º estabelece que o trabalho dos indígenas em serviço do Estado ou dos corpos administrativos é remunerado. O art.19º refere que são proibidos todos os regimes pelos quais o Estado se obrigue a fornecer trabalhadores indígenas a quaisquer empresas de exploração económica e todos os regimes pelos quais os indígenas existentes em qualquer circunscrição territorial sejam obrigados e prestar trabalho às mesmas empresas, por qualquer título. O art.20º dispõe que o Estado somente pode compelir os indígenas ao trabalho em obras públicas de interesse geral da colectividade, em ocupações cujos resultados lhes pertençam, em execução de decisões judiciais de carácter penal, ou para cumprimento de obrigações fiscais. Por fim, o art.21º estabelece que o regime do contrato de trabalho dos indígenas assenta na liberdade individual e no direito a justo salário e assistência, intervindo a autoridade pública somente para fiscalização. Este diploma faz ainda menção à adaptação do direito público e privado aos indígenas por meio de estatutos especiais. É feita ainda uma alusão, no Parecer nº331 acerca do Acto Colonial, a respeito da substituição do Título V da Constituição Portuguesa de 1911, ao “milagre” do Brasil e às diferentes circunstâncias daquela época e à moderna colonização, fazendo com que o “trabalho inteiramente livre” sucedesse à escravatura. O Acto Colonial de 1935, Lei nº1.900, fazia, essencialmente, ajustes ao de 1930.

Por fim, a Lei do Indigenato de 1954, Decreto-Lei nº39.666, consagra a Subsecção II ao trabalho dos indígenas. Nesta, o art.32º dispunha que o Estado procuraria fazer reconhecer pelo indígena que o trabalho constituía elemento indispensável de progresso, mas as autoridades só poderiam impor o trabalho nos casos especificamente previstos na lei. O art.33º fixava a livre escolha do trabalho pelos indígenas, quer por conta própria, quer por conta alheia, ou nas suas terras ou nas que para esse efeito lhes forem destinadas. O art.34º estabelecia que a prestação de trabalho a não-indígenas assentava na liberdade contratual e no direito a justo salário e assistência, devendo ser fiscalizada pelo Estado, através de órgãos apropriados. Interessante, em relação à igualdade (ou falta dela, na circunstância de todos serem portugueses mas, não prática, haver discriminação, numa verdadeira igualdade de facto mas desigualdade de direito – ainda que, por lei, se propagandeasse e consagrasse uma falsa igualdade) é o Capítulo III deste diploma, sob a epígrafe “Da extinção da condição de indígena e da aquisição da cidadania”. Deste modo, esta temática da igualdade jurídica e da igualdade social, das suas diferenças, abre portas à reflexão, indagando-se se o direito social, o direito ao trabalho, era, de facto, um direito de todos, ou melhor, a que todos tinham o mesmo acesso. A Constituição Portuguesa de 1933 é a última Lei Fundamental comum a Portugal e a Angola, e a que mais alude ao “imperialismo português”, a mais inclusiva, à sua maneira, quanto às colónias, às “províncias ultramarinas”. Convém, por isso, referir, sinteticamente, os artigos mais relevantes quanto aos direitos dos trabalhadores.

A Constituição Portuguesa de 1933 consagra, no nº7 do art.8º, a liberdade do trabalho, um direito de liberdade. E, enquanto direito social, o art.8º, nº1 A, é estabelecido o direito ao trabalho. Enquanto direitos sociais além do direito ao trabalho, são consagrados, a título exemplificativo, o direito ao salário familiar (art.14º, nº2), o direito ao justo salário (art.31º, nº3), os direitos dos trabalhadores à associação à empresa (art.36º) e o direito de acesso a tribunal para solução dos conflitos emergentes de contratos individuais de trabalho (art.38º). Quanto a deveres fundamentais nesta Constituição, destacam-se os limites gerais do exercício dos direitos fundamentais (art.8º §1) e a função social do trabalho (art.35º).

O art.5º da Constituição Portuguesa de 1933 faz, precisamente, a distinção entre igualdade jurídica (igualdade perante a lei) e a igualdade social (livre acesso aos benefícios da civilização). Mas, enquanto a Constituição de 1933 consagra, no nº2 do art.5º, a proibição de qualquer privilégio de raça e condição social, a Lei do Indigenato

de 1954, por exemplo, contraria esta proibição constitucional, questionando-se a concepção de que a lei é igual para todos e de que os privilégios estão, efectivamente, proibidos em função dos critérios constitucionalmente estabelecidos.

Assim, a questão laboral e, acima de tudo, dos direitos dos trabalhadores, são uma área nova para os angolanos, já que estes apenas assumem o comando destas questões após a sua independência. A sua evolução fica suspensa durante décadas de Guerra Civil e só agora, com a Constituição de 2010, podemos afirmar que os laivos e vestígios, deixados pela colonização portuguesa e leis que vigoravam em Angola nesse tempo, só agora se dissipam completamente.

Continuando a nossa análise evolutiva macroscópica, com a escravatura existiu, em paralelo, o regime de servidão: foi este “o regime dominante na Idade Média, embora declinando em favor de novas formas jurídicas de maior liberdade de trabalho na economia agrária, como foi o dos colonos livres, que, porém, parece terem por vezes continuando a suportar deveres tradicionais dos servos para com os senhores”⁶⁷. Por outras palavras, o trabalho não livre institucionalizou-se, “na economia agrária dominial na Idade Média, em termos algo diferentes da escravatura: através da servidão. Por razões de ordem vária, a situação típica do escravo foi-se suavizando, na situação de servidão. O servo aparece, inicialmente, quase como um escravo ligado hereditariamente, quer a uma terra (adscrição à gleba), quer a um senhor (adscrição pessoal). Com o decorrer dos tempos, o servo passa a gozar de direitos e a possuir deveres. Esta situação, aliás, evoluiu e foi diversa, no espaço e no tempo. Contudo, no essencial, o servo não podia abandonar a terra ou o senhor, e estava obrigado a trabalhar; não podia ser vendido ou doado separadamente da terra, e a ligação a esta era transmitida aos seus descendentes”⁶⁸. O servo da gleba foi ganhando certa autonomia de vida, para além do cumprimento de várias prestações e, entre os séculos XI e XII, a adscrição à gleba foi sofrendo metamorfoses até desaparecer.

É na “área da economia urbana artesanal que, a partir dos meados da Idade Média, se vai desenvolver um novo regime para o trabalho livre, com maior alcance social e económico: o regime corporativo”⁶⁹. O corporativismo medieval continha uma “organização das profissões e um sistema de auto-regulamentação do trabalho. As profissões organizadas apresentavam-se como grupos integrados por todos os

⁶⁷ *Idem*, p.32.

⁶⁸ *Idem*, p.31.

⁶⁹ *Idem*, p.32.

indivíduos que se dedicavam à respectiva actividade, constituindo corporações. Os membros das corporações ordenavam-se numa hierarquia profissional: aprendizes, oficiais e mestres. A estes últimos cabia a direcção da corporação, ordenada à defesa dos interesses comuns. O acesso aos graus superiores da hierarquia profissional estava aberto a todos os profissionais, nos termos da regulamentação respectiva. Esta regulamentação continha-se nos estatutos das corporações que, deste modo, controlavam o regulamento e a carreira profissional”⁷⁰. “A regulamentação das relações de trabalho decorria (...) de uma verdadeira lei da profissão; lei esta que, na medida em que emanava da profissão organizada em corporação (regimentos criados pelas próprias corporações e não outorgados pelos poderes públicos), nascia de um sistema de auto-regulamentação do trabalho)”⁷¹. “Tem de reconhecer-se, contudo, que toda esta regulamentação não visava directamente a protecção do trabalhador em face do patrão, à semelhança do que actualmente acontece com a chamada legislação de protecção do trabalhador; ordenava-se à defesa da profissão (evitar a concorrência desleal), dos mercados (evitar a alta e a baixa de preços), ou até da comunidade geral (proibição do trabalho nocturno para evitar incêndios). Mas também se compreende que assim fosse, por não existirem conflitos de interesses cuja composição requeresse uma protecção especial para uma das partes”⁷².

“A revolução liberal, na expressão paradigmática da revolução francesa, procurou destruir o sistema jurídico-social corporativo, mas não veio proteger o desenvolvimento das forças colectivas”⁷³: “pelo contrário, acreditando na excelência do livre jogo das forças individuais, aboliu toda a espécie de interferências. As condições de prestação do trabalho não poderiam mais ser objecto de quaisquer convenções ou pressões que não as puramente individuais”⁷⁴. O regime jurídico do trabalho, dentro da ideologia individualista igualitarista, poderá caracterizar-se considerando os seguintes pontos fundamentais: princípio da liberdade de trabalho, proibição das associações profissionais e das coalizações, recondução do contrato de trabalho ao contrato de locação, aplicação do direito comum ao contrato de trabalho e, por fim, desigualdades jurídicas entre patrões e trabalhadores.

⁷⁰ *Idem*, p.32.

⁷¹ *Idem*, p.33.

⁷² *Idem*, p.34.

⁷³ *Idem*, p.36.

⁷⁴ *Ibidem*.

“Tal como em França, também outros países proibiram o associacionismo e as relações colectivas de trabalho”⁷⁵. “O regime jurídico do trabalho característico desta fase difere profundamente do direito do período medieval. Foi destruída a organização corporativa e proibido o associacionismo profissional. Desapareceu, assim, o direito corporativo do trabalho; as relações de trabalho têm como fonte de disciplina o contrato individual. Daqui, que possa falar-se de um regime individualista de trabalho. Com efeito, era ilícita a acção colectiva. Nem o próprio estado (liberal) intervinha na regulamentação do trabalho. A concepção do trabalhador, como homem que necessita de uma protecção para ser livre, estava consumida no simples reconhecimento da sua qualidade de cidadão livre e igual em direitos”⁷⁶. “Ora é evidente que a igualdade teórica de todos os cidadãos esconde, como hoje se reconhece unanimemente, desigualdades de facto, e nomeadamente no que diz respeito ao binómio patrão-trabalhador. Este, privado de qualquer compensação legal adequada, mantém-se numa situação de inferioridade que não lhe permite discutir as condições da sua prestação de trabalho. Recusando-lhe inclusivamente a via por que a sua posição, projectada num plano colectivo, poderia vir a encontrar-se em equilíbrio de forças, o liberalismo radical individualista, alheio a todas as transformações sociais que o capitalismo e a industrialização vinham provocando em grau crescente, criou, para os trabalhadores, uma indizível condição de miséria. O contínuo agravamento desta consequência veio provocar um clima de grande tensão social, pleno de manifestações de reacção e da revolta”⁷⁷.

É a partir destas convulsões que, “em certa altura, começou a ser despertada para este estado de coisas a atenção dos políticos, dos juristas, dos moralistas, e de várias forças de opinião. E uma generalizada tomada de consciência se verificou então: a histórica «questão social». Perante ela, o liberalismo entrou de ceder, à medida que foi aparecendo uma «legislação de protecção aos trabalhadores». Neste ponto, a cedência do liberalismo verificou-se muito antes do que em matéria económica”⁷⁸. “O intervencionismo estadual na protecção dos trabalhadores iniciou-se pelos aspectos mais chocantes do mundo do trabalho de então; o trabalho de menores, o trabalho de mulheres, e a higiene dos locais de trabalho”⁷⁹. “Em Portugal, o primeiro diploma que

⁷⁵ *Idem*, p.40.

⁷⁶ *Ibidem*.

⁷⁷ *Idem*, pp.40-41.

⁷⁸ *Idem*, p.41.

⁷⁹ *Ibidem*.

considerou o trabalho de menores foi o decreto com força de lei de 10 de Fevereiro de 1890, aliás apenas declarando que o governo faria sair a regulamentação respectiva – o que foi cumprido pelo decreto de 14 de Abril de 1891, completado pelo Regulamento de 16 de Março de 1893”⁸⁰. “Quanto às relações colectivas de trabalho, verificou-se, nesta fase, a revogação de diplomas que condenavam as organizações profissionais, as coalizações e as greves. Aquelas relações saem, assim, do campo da ilicitude penal”⁸¹, não se indo mais além, numa primeira fase, ficando-se, em síntese pelo aparecimento de uma legislação de protecção ao trabalhador e pela despenalização da organização profissional e das relações colectivas de trabalho.

Após estas fases, uma em que o individualismo liberal imperava e proibia as relações colectivas de trabalho e o legislador deixava, quase totalmente, à autonomia individual negocial o contrato de trabalho, outra em que surgem as primeiras leis de protecção do trabalhador e se despenalizam as relações colectivas, podemos afirmar que o direito do trabalho se começa a formar. A nova legislação laboral que desde então se veio a desenhar pode sistematizar-se em três linhas de desenvolvimento: a da legislação social ou de protecção ao trabalhador, em que se multiplicam e diversificam as medidas de protecção à pessoa e aos interesses do trabalhador, as relações colectivas de trabalho, juridicamente reconhecidas e reguladas em diversas vertentes e, por último, o instituto do contrato de trabalho, ou melhor, “da relação jurídica de trabalho, verdadeiro núcleo fulcral do direito do trabalho, que, de relação abandonada à quase máxima autonomia negocial, evoluiu para uma das relações jurídicas mais minuciosa e complexamente regulamentada nos actuais sistemas jurídicos”⁸².

“Naturalmente que a evolução verificada no direito em cada uma destas três áreas foi mais ou menos historicamente dessincronizada. Mas considera-se, geralmente, que esta terceira fase (em que substancialmente se abre a formação de um novo direito) se deve referir à evolução do direito das relações colectivas de trabalho. Por ser aqui que, quer no plano jurídico, quer no plano económico, social e doutrinário se evidenciou institucionalmente já não apenas uma simples acomodação, mas claramente uma ruptura com a essência do anterior sistema jus-laboral; e, por outro lado, se gerou uma dinâmica decisiva na relevância e na protecção ao trabalho. Com efeito, o reconhecimento jurídico dos sindicatos e da sua específica função de protecção dos interesses dos

⁸⁰ *Idem*, p.43.

⁸¹ *Ibidem*.

⁸² *Idem*, pp.44-45.

trabalhadores, em particular mediante o instituto da convenção colectiva de trabalho e o da greve, foi historicamente e juridicamente o eixo de viragem para um novo ramo de direito, já se ultrapassando o alcance de uma especial legislação que não gerava, ainda, um novo e próprio espaço jurídico”⁸³. É, desta feita, pacífica “a ideia de que o direito do trabalho começou com o reconhecimento jurídico dos sindicatos e, em medida que aliás variou muito, o reconhecimento não só da licitude como principalmente da eficácia da acção sindical (decisivamente a propósito da convenção colectiva de trabalho e da greve)”⁸⁴. Em Portugal, “as «associações de classe» foram reguladas pelo decreto de 9 de Maio de 1891, que as definia como sociedades compostas por mais de vinte indivíduos, exercendo a mesma profissão ou profissões correlativas, tendo por fim o estudo e a defesa dos interesses económicos, industriais, comerciais ou agrícolas que lhe são comuns (art. 1º). Os sindicatos agrícolas foram objecto de legislação especial (Decreto de 5 de Julho de 1894), que veio a transformar-se na lei de 3 de Abril de 1896. Quanto à greve, a proibição estabelecida no Código Penal de 1852 só foi revogada pelo Decreto de 6 de Dezembro de 1910”⁸⁵ e já em plena 1ª República.

Naturalmente que a legislação social (de protecção ao trabalhador) se foi desenvolvendo sensivelmente por toda a parte. Em Portugal, a legislação de protecção ao trabalhador desenvolveu-se ao longo das últimas décadas do século XIX, especialmente na segunda metade desse século, sensivelmente em correspondência com o análogo e simultâneo processo nos países europeus mais desenvolvidos. “As fases de desenvolvimento do direito do trabalho português correspondem, no essencial, às fases de desenvolvimento do direito do trabalho na Europa, marcadas embora por originalidades e atrasos decorrentes das particularidades da história nacional”⁸⁶.

Conforme vimos, também em Portugal se viveu um período de ascensão do liberalismo (1834-1891), que pode ser considerado a 1ª fase da história do direito do trabalho português e a génese do direito do trabalho, como disciplina nova que vai surgindo em legislação extravagante, se vive nos finais do séc. XIX e em princípios do séc. XX (2ª fase: 1891-1910). “A 1ª república e o período corporativo (3ª e 4ª fases) dar-nos-ão, no entanto, a marca dum desenvolvimento peculiar. Período de crescimento conturbado e hesitante, o primeiro; período de profunda alteração, o segundo, pela

⁸³ *Idem*, p.45.

⁸⁴ *Ibidem*.

⁸⁵ *Idem*, p.46.

⁸⁶ *Idem*, p.48.

ruptura que opera em dialéctica com o liberalismo, estarão ambos na génese das dificuldades das experiências legislativas que marcam o direito do trabalho após 1974 (5ª fase)”⁸⁷. Passemos ao desenvolvimento sucinto destas fases.

O marco histórico e legislativo que “indicia os primórdios da história do direito do trabalho em Portugal parece encontrar-se no ano de 1834, com a publicação do decreto de 7 de Maio, que vem extinguir oficialmente os «grémios» e «ofícios», rompendo-se assim, definitivamente, com os restos institucionais que ainda subsistiam da organização corporativa da época medieval”⁸⁸. Entre 1834 e 1891 vive-se em Portugal, um pouco mais tarde que nos restantes países europeus, a época da ascensão do pensamento e da prática liberais, com a entrada em vigor de decretos como o que declarava oficialmente o não reconhecimento de quaisquer interesses colectivos das populações trabalhadoras e os poderes públicos silenciam quanto à emissão de medidas de protecção ao trabalho. Entretanto, a movimentação que corresponderia à chamada «questão social» afirma-se gradualmente à revelia das atitudes oficiais, enquanto o legislador continua a obra da liberdade entendida à moda do séc. XVIII. “Em 1852 é publicado o primeiro Código Penal Português, que penaliza as coligações de trabalhadores por «fazerem subir o preço do trabalho, regulando as suas condições»; e só três anos mais tarde, uma tímida medida protectiva se esboça: a 27 de Agosto de 1855, surge publicada, em decreto, a regulamentação sobre estabelecimentos insalubres, incómodos e perigosos”⁸⁹. “Em 1864 autoriza-se a constituição de associações de socorros mútuos; e o mutualismo manter-se-á, até 1891, como o sucedâneo da acção sindical que o Estado teimava em reprimir”⁹⁰. “Só em 1867, com o Código de Seabra, virá a ter o trabalho subordinado um regime geral, incluído na lei civil, e desdobrado (de acordo com os critérios de distinção do legislador) no regime do serviço doméstico, do serviço assalariado e da aprendizagem. O carácter tradicionalmente civilista deste regime, a sua magreza de regulamentação, a inexistência de limitações à autonomia contratual, e a ideia subjacente da igualdade fáctica e jurídica entre as partes, revelam ainda o cunho profundamente liberal da intenção da lei, marcante de toda esta primeira fase de evolução”⁹¹.

⁸⁷ *Ibidem*.

⁸⁸ *Idem*, pp.48-49.

⁸⁹ *Idem* pp.49-50.

⁹⁰ *Idem*, p.50.

⁹¹ *Ibidem*.

Foi entre as décadas de 1890 e 1910 que “decorreu (...) o período da génese do direito do trabalho, visto que foi nesta altura que surgiram as primeiras leis reconhecendo aspectos das relações colectivas de trabalho. Vivendo num tempo particularmente conturbado da história nacional, o legislador de então inaugurou a história do (...) direito sindical com a nova disciplina do decreto de 9 de Maio de 1891, que consagrou o estatuto das «associações de classe», pondo cobro ao não reconhecimento, por parte do direito positivo, dos interesses colectivos dos trabalhadores. Seguir-se-lhe-iam outras medidas, que a pouco e pouco redundariam na autonomização da nova disciplina, face ao largo tronco do direito comum”⁹².

Ainda no ano 1891 “surge regulamentado o trabalho de mulheres e de menores, embora apenas para o sector da actividade industrial; mais tarde, renovam-se as medidas legais sobre higiene e segurança do trabalho, e consagra-se o dia de descanso semanal para o sector comercial e industrial; dão-se os primeiros passos em matéria de previdência; dão-se também os primeiros passos na consagração da responsabilidade objectiva por acidentes de trabalho”⁹³.

“Nas vésperas da revolução republicana, o panorama juslaboral português começava a desenhar-se. Embora o grosso da regulamentação da relação individual de trabalho permanecesse a que fora consagrada no Código Civil, embora continuasse a proibir e perseguir criminalmente a greve, já indícios de um novo ramo de direito se faziam sentir, pela existência de leis extravagantes que continham as normas protectoras do trabalho de menores e de mulheres, a obrigatoriedade de descanso semanal, a regulamentação de higiene e segurança no trabalho e, sobretudo, o estatuto das «associações de classe» (iniciando-se, assim, um período de reconhecimento da liberdade sindical, ainda que não sem restrições, jurídicas e práticas, como o revela a história das relações entre o movimento sindical e o poder político, durante esse tempo)”⁹⁴. Com a revolução republicana, o mundo laboral português sofre uma profunda e violenta agitação, assistindo-se em Portugal a um surto grevista de grandes proporções. “Entretanto, é revogado o art.277º do Código Penal, pondo-se cobro à perseguição criminal da greve, e consagra-se o direito à greve e de *lock-out* (Decreto de 6 de Dezembro). A impopularidade daquele surto grevista explicará, no entanto, a

⁹² *Ibidem*.

⁹³ *Idem*, pp.50-51.

⁹⁴ *Idem*, p.51.

recusa da Assembleia Constituinte Republicana em dar consagração constitucional ao direito de greve, sem embargo do reconhecimento do direito de associação”⁹⁵.

Após a entrada em vigor da Constituição portuguesa de 1911, a legislação conhece uma conturbada fase de crescimento, “designadamente quanto ao trabalho de menores, duração do trabalho, trabalho nocturno, higiene e segurança nos locais de trabalho, trabalho de mulheres e acidentes de trabalho, consagrando-se ainda, em definitivo, a teoria do risco profissional. Merece destaque a consagração do princípio da jornada de 8 horas pelo Decreto 5.516, de 10 de Maio de 1919, regulamentado pelo Decreto de 23 de Dezembro, do mesmo ano, modificado mais tarde pelo Decreto nº10.782, de 20 de Maio de 1925”⁹⁶. É também em 1919 que se desenvolvem importantes medidas legislativas respeitantes ao seguro social. “Em Dezembro de 1924, vivia já a República os seus últimos anos quando finalmente o Decreto nº10.415 consagrou o reconhecimento das uniões e federações sindicais, uma vez devidamente registadas e dispensando autorização prévia, conferindo-lhes então expressamente capacidade jurídica para celebrar contratos colectivos de trabalho”⁹⁷.

A partir de 1926 dá-se uma reviravolta no percurso evolutivo do direito do trabalho. “O movimento de 28 de Maio de 1926 veio atalhar, com enormes repercussões para o direito do trabalho, este rumo de desenvolvimento, que se antevia linear. Uma das primeiras medidas do movimento revolucionário foi revogar o Decreto de 6 de Dezembro de 1910, que consagra a greve e o *lock-out* (Decreto nº13.138, de 15 de Fevereiro de 1927). Mas só em 1933 adquire corpo o edifício jurídico do novo regime político-constitucional, sobre os alicerces ideológicos do «Estado Novo», vertendo-se as suas linhas de orientação em instrumentos jurídicos fundamentais: a Constituição Política e o «Estatuto do Trabalho Nacional» (DL 23.048, de 23.9.1933). No domínio do trabalho, o legislador inspirar-se-á, doravante, nos princípios destes dois textos, que consagraram uma concepção de corporativismo de estado”⁹⁸.

Sem entrar em grandes considerações sobre as concepções doutrinárias do «Estado Novo», proclamado como um estado anti-democrático, anti-liberal e social-corporativo, o seu reflexo é incontestável e determinante na conformação jurídica das relações de trabalho. “As relações entre os trabalhadores e os empresários, ficam

⁹⁵ *Ibidem*.

⁹⁶ *Idem*, p.46.

⁹⁷ *Idem*, p.51.

⁹⁸ *Idem*, p.52.

subordinadas ao princípio da colaboração, com rejeição da luta de classes. Na letra do art.35º da Constituição Política e do art.11º do Estatuto do Trabalho Nacional, «a propriedade, o capital e o trabalho desempenham uma função social, em regime de cooperação económica e solidariedade»⁹⁹. Quanto ao estatuto dos sindicatos, a referida função social e a postulação da submissão do trabalho e do capital ao interesse da economia nacional tinham como consequência a subordinação da autonomia corporativa sindical, bem como o carácter «nacional» dos sindicatos. Assim, a organização corporativa, como expressão orgânica do princípio e da doutrina corporativa, consumia a organização sindical; e esta era enformada por uma disciplina corporativa do trabalho. Em conformidade com a principiologia corporativa assim formulada, a greve e o lock-out eram objecto de proibição expressa na Constituição e no Estatuto do Trabalho Nacional”¹⁰⁰. “É de acordo com estes princípios, a que se deve acrescentar-se o do carácter publicístico dos organismos corporativos (que foi uma pedra de toque da institucionalização do corporativismo de estado¹⁰¹), que se vai fazer toda a evolução legislativa no domínio do trabalho, de 1933 até 1974. Nesta evolução, é perfeitamente visível a prioridade dada à institucionalização da organização corporativa, em confronto com a regulamentação das relações de trabalho e com a protecção social aos trabalhadores”¹⁰².

“Da mesma data do estatuto do Trabalho Nacional (23.9.1933), são os DL 23.049 e 23.050, que continham o regime dos «grémios obrigatórios»¹⁰³ e dos sindicatos. E pelo DL 23.870, de 18.5.1934, veio estabelecer-se uma mais específica tipificação dos delitos de greve e de *lock-out*, com a correspondente tutela penal”¹⁰⁴.

“A primeira medida legislativa importante de protecção aos trabalhadores foi a Lei 1942, de 27.7.1936, sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais. Mas só com data de 10 de Março de 1937 surge o diploma que contém, em diploma extravagante, uma nova disciplina jurídica do contrato individual de trabalho (Lei nº 1.952), substituindo o regime do Código Civil de 1867. O novo regime do contrato de

⁹⁹ A alínea c) do art.15º do DL 23.050, que continha o regime sindical, impunha como obrigatória, nos estatutos dos sindicatos, uma cláusula expressa de repúdio da luta de classes.

¹⁰⁰ PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996, pp.52-53.

¹⁰¹ Integrados na «organização corporativa» do «estado corporativo», os sindicatos assumiam carácter público e estavam sujeitos ao poder de tutela e de controlo do governo, embora dotados de personalidade jurídica e de autonomia. Desta forma se podiam considerar integrados no que se apelidou de «administração autónoma» corporativa.

¹⁰² PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996, p.53.

¹⁰³ Os «grémios facultativos», isto é, de iniciativa privada, foram previstos e regulados por diploma saído pouco mais de um ano após, o DL 24.715, de 3.12.1934.

¹⁰⁴ PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996, p.53.

trabalho da Lei 1952 foi a breve trecho completado pela lei da duração do trabalho, DL 24.402, de 24 de Agosto de 1934”¹⁰⁵. “Quanto à contratação colectiva, só em 1947, pelo D.L. nº36.173. de 6.3, foi objecto de regulamentação, em termos que se revelaram insuficientes, no contexto do sistema sindical em vigor. Até aí, apenas o Estatuto do Trabalho Nacional definira a sua função no quadro da economia corporativa, e a Lei 1952 fizera uma simples menção aos contratos e acordos colectivos. A forma dominante de regulamentação colectiva das condições de trabalho era então (e continuou a ser) a via administrativa, por despachos ou portarias do Ministro das Corporações, ao tempo autorizada pelo DL 32.749, de 15.4.1943”¹⁰⁶. “Em largos traços, foi este corpo de diplomas que conteve, no essencial, a disciplina «corporativa» dos sindicatos e grêmios patronais, bem como das relações de trabalho, até aos últimos anos da década de 1960, de que resultava: um sistema sindical para-público tutelado pelo governo; um sistema de regulamentação colectiva das condições de trabalho dominado pela intervenção ministerial, quer pela produção de despachos normativos, quer pelo controlo da escassa contratação colectiva; uma legislação de protecção ao trabalhador e de regulamentação do contrato de trabalho pouco evoluída jurídica e socialmente”¹⁰⁷.

“É então que poderá reconhecer-se ter havido um certo movimento de reforma, que trouxe consigo melhorias sensíveis a alguns aspectos jurídicos e sociais, embora ainda dentro do regime institucional corporativo. Já em 1966, o DL 47.032 substitui a velha e insuficiente Lei nº1.952, e passados três anos, em 1969, é revisto e substituído pelo D.L. 49.408 (...). Também em 1969, e com intuitos profundamente inovatórios, surge o DL 49.212, destinado a substituir a velha disciplina das relações colectivas”¹⁰⁸. Este diploma vem instituir um processo de negociações e um sistema de resolução pacífica dos conflitos colectivos de trabalho através de um sistema de conciliação e de arbitragem obrigatórias, tendo “muita importância na viabilização colectiva, que para além de sofrer o controlo governamental e a proibição da greve, estava de facto sufocada pela ausência de quaisquer meios pacíficos de resolução dos conflitos”¹⁰⁹. Além deste diploma, “um outro teve importância assinalável, como sinal da chamada «liberalização marcelista»: o DL 49.058, que substituiu o sistema de controlo administrativo das eleições sindicais por um sistema menos interventor, que chegou a

¹⁰⁵ *Idem*, p.54.

¹⁰⁶ *Ibidem*.

¹⁰⁷ *Ibidem*.

¹⁰⁸ *Ibidem*.

¹⁰⁹ *Idem*, p.55.

permitir em vários casos a eleição de listas de dirigentes sindicais da oposição ao regime”¹¹⁰.

“Com o golpe militar de 1974, consuma-se uma ruptura no direito do trabalho (mais precisamente, no direito colectivo do trabalho); e, a partir dessa ruptura, inicia-se um processo de mudança no sistema das relações colectivas de trabalho: cai o sistema corporativo de estado, e sobrevém um regime de liberdade sindical, de autonomia colectiva (livre contratação colectiva) e de direito de greve, que vem a basear-se na nova Constituição de 1976”¹¹¹. Todavia, este processo não se efectivou de modo linear, com grandes conflitos e contradições durante o período revolucionário de 1974-1975.

O período actual caracteriza-se, “numa primeira aproximação, como aquele em que, após a entrada em vigor da Constituição de 1976, o sistema português de direito do trabalho (incluindo o sistema sindical) se integra completamente no modelo geral correspondente aos países europeus democráticos”¹¹². Mas, “tal não significa, porém, a ausência de uma marca específica, onde curiosamente se conservam alguns traços que serão herança do período corporativo e do período revolucionário. Tudo assumido num conjunto que coloca globalmente o direito do trabalho português entre os mais progressistas, e faz dele um exemplar digno de grande interesse”¹¹³.

Dadas todas as suas vicissitudes, o caso angolano, em toda a temática evolutiva, merece especial atenção e ressaltam, dadas as suas particularidades. Podemos considerar que, enquanto parte integrante do território luso, do “império” português, a aplicação de tudo o que aqui foi exposto no que toca a evolução jurídica em Portugal a respeito do direito do trabalho é directamente aplicável a Angola, desde a chegada dos portugueses a Angola, até ao processo de descolonização portuguesa após a independência angolana. No entanto, debruçamo-nos mais na segunda metade do século XIX, altura em que os portugueses, após a independência do Brasil, jóia da coroa do “império” português, se voltam para as colónias africanas de Guiné, Angola e Moçambique, com a célebre crise diplomática com a Grã-Bretanha e o mapa cor-de-rosa, e se começa a assistir a uma efectiva colonização portuguesa em Angola. A questão colonial portuguesa, a partir da segunda metade do século XIX ganha novo rumo e novo alento, pretendendo fazer-se das colónias africanas o “novo Brasil”. Em

¹¹⁰ *Ibidem*.

¹¹¹ *Idem*, pp.55-56.

¹¹² *Idem*, p.59.

¹¹³ *Idem*, pp.59-60.

todo o caso, de um modo muito grosseiro, podemos considerar que o território angolano acompanha a evolução portuguesa.

Como refere Leitão¹¹⁴, “embora tenha tido uma duração muito curta, tem que se considerar relevante para o Direito do Trabalho Angolano a autonomização do período de transição para a independência, que decorreu entre 25 de Abril de 1974 e 11 de Novembro de 1975”. Nesta fase ocorrem intervenções importantes na área jurislaboral, nomeadamente as decorrentes do direito à organização sindical e à greve e da intervenção do Estado em empresas privadas, realidades que também sofrerão alterações em Portugal, no período pós-revolucionário, dada a realidade do regime anterior. A fase seguinte é marcada por um período de economia planificada, entre 1975 e 1990, fortemente marcada pelo regime socialista e com uma Constituição com esse cunho, marcada pela nacionalização de empresas, pelo sindicalismo, na forma de unicidade sindical, pela participação activa dos trabalhadores na direcção da economia.

O período seguinte, de 1990 em diante, caracteriza-se por ser um período de economia de mercado. Acompanhando a evolução internacional após a queda do muro de Berlim, do fim do socialismo soviético e de um sistema mundial bipolar, “Angola muda o seu regime de economia planificada para a economia de mercado, tendo iniciado um processo de privatização das suas empresas que atingiu o auge em 1991-1992”¹¹⁵. A par deste processo e com vista a permitir o fim da guerra civil e a livre circulação de pessoas e bens em todo o território nacional são assinados os Acordos de Bicesse, a 31 de Maio de 1991, que põem fim à longa guerra. Em Setembro de 1992 ocorrem as primeiras eleições gerais em Angola, ganhas pelo MPLA, resultado esse que a UNITA não aceita, quebrando os Acordos de Bicesse e prosseguindo, assim, com a guerra civil armada, que só termina, definitivamente, em Abril de 2002.

Ainda assim, em 1992, a Constituição de Angola é revista pela Lei nº23/92, de 16 de Setembro, o país passa a constituir um Estado Democrático de Direito. A Constituição passa a estabelecer a “coexistência dos diversos sectores de propriedade, o que implicou uma radical alteração da constituição económica do Estado”¹¹⁶. Como resultado desta alteração de regime político, abandonam-se as perspectivas de nacionalizações, de unicidade sindical, reformulando-se regimes e conceitos. Surge a actual da LGTA, constante da Lei nº2/2000, de 11 de Fevereiro. Em 2005, surge o

¹¹⁴ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina., pp.36-37.

¹¹⁵ *Idem*, p.41.

¹¹⁶ *Idem*, pp.41-42.

RJATDP, pelo Decreto nº53/05, de 15 de Agosto. Em 2010 foi aprovada a actual CRA. O actual CTP consta da Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro, tendo conhecido sucessivas revisões, como resultado de todas as mudanças e novidades que têm ocorrido no âmbito laboral e que exigem ajustes legais. A CRP actual data de 1976, após o fim do Estado Novo, tendo sido alvo de algumas revisões.

...

Posto esta viagem no tempo, voltemos agora à actualidade. Para a Constituição, a questão central do Direito de Trabalho é o respeito pelos direitos dos trabalhadores, ou seja, a Lei Fundamental “não menospreza a importância de valores tais como a rentabilidade e a racionalidade económica, mas acima desses mesmos valores coloca indiscutivelmente o respeito pelos trabalhadores, liberdades e garantias destes, os quais implicam uma concepção de empresa como um espaço de relações humanas, entre pessoas portadoras dos seus direitos e interesses autónomos, tantas vezes contrapostos, e em que os trabalhadores não são meros sujeitos passivos de uma organização alheia”¹¹⁷. “Ou seja, para a Constituição, uma relação de trabalho não é mais do que a ideia que o trabalhador é uma pessoa, (e que logo à nascença já lhe é incumbido uma série de direitos que lhe são subjacentes, nomeadamente o direito à vida, o direito à subsistência, etc.) cuja liberdade e cujos direitos não podem ser totalmente sacrificados aos interesses empresariais, havendo antes, que encontrar soluções que garantam tanto a liberdade de empresa como os direitos dos trabalhadores. Estes direitos, enquanto garantias da dignidade e da liberdade dos trabalhadores, terão que ser devidamente acautelados, devendo, pois, ser tidos em conta como limites ao exercício dos poderes patronais”¹¹⁸. “Esses poderes só devem ser exercidos com respeito pelos respectivos limites legais e constitucionais, aos direitos de propriedade e de empresa, à autonomia da vontade e à liberdade contratual. Hoje ao contrário do que era a concepção liberal, não só a liberdade constitucionalmente tutelada se reduz a esses valores, como antes, eles são funcionalizados pela Lei Fundamental ao projecto económico e social nela desenhado, projecto assente na dignidade da pessoa humana, verdadeira pedra angular da unidade do sistema jurídico, que tem a sua principal concretização no respeito pelos direitos fundamentais”¹¹⁹.

¹¹⁷ ABRANTES, José João – *Estudos Sobre o Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p.19.

¹¹⁸ TEIXEIRA, Ermelinda Maria Dias – “*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*”. Instituto Superior de Contabilidade e Administração, Universidade de Aveiro, 2008, p.10.

¹¹⁹ ABRANTES, José João – *Estudos Sobre o Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p.20.

O grande desafio colocado, na actualidade, ao Direito do Trabalho é “conseguir conciliar a evolução das empresas com os direitos subjacentes aos seus trabalhadores, ou seja, a eficácia do gestor com os direitos dos trabalhadores, de modo que estes não percam a sua dignidade e que se sintam realizados e reconhecidos pelo seu trabalho”¹²⁰.

Na Constituição estão consagrados os direitos não só dos trabalhadores, como, também, do próprio ser humano como pessoa e como cidadão. Digamos que é uma Constituição direccionada fulcralmente para o ser humano. Contudo, a realidade social demonstra que os problemas existentes nas relações laborais estão relacionados com a frágil posição do trabalhador, exigindo sempre novas soluções jurídicas e é precisamente essa área que tem de ser constantemente trabalhada porque não nos poderemos esquecer que são os trabalhadores que fazem evoluir as empresas, não há eficácia produtiva sem haver promoção do mundo de trabalho, sem reconhecimento das aspirações dos trabalhadores e dos seus direitos. A dignidade do ser humano não pode ser ferida, muito pelo contrário, tem de ser valorizada, tal como o art. nº 1 da Constituição menciona “*Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solitária.*”

Os princípios fundamentais do Direito do Trabalho vêm, como referido acima, consagrados, quer na Constituição da República Portuguesa, quer na Constituição da República Angolana, e reflectem a evolução histórica que se verificou neste ramo de Direito, traduzindo uma preocupação pela pessoa do trabalhador e pelos seus direitos individuais e colectivos. Numa primeira fase da constitucionalização deste direito, a necessidade de actuação dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho conduziu à consagração dos direitos fundamentais específicos dos trabalhadores, *maxime* dos seus direitos colectivos (liberdade sindical, direito de negociação colectiva e greve...) “necessidade que reside na própria estrutura deste contrato. São a sua própria estrutura e as suas características que contêm implicitamente uma ameaça para a liberdade e para os direitos fundamentais do trabalhador, conferindo, assim, um carácter natural à eficácia desses direitos. O poder de direcção do empregador e o correlativo dever de obediência do trabalhador, exercendo-se em relação a uma prestação que implica directamente a própria pessoa deste, as suas energias físicas e intelectuais,

¹²⁰ TEIXEIRA, Ermelinda Maria Dias – “*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*”. Instituto Superior de Contabilidade e Administração, Universidade de Aveiro, 2008, p.10.

representam um potencial perigo para o livre desenvolvimento da personalidade e para a dignidade de quem trabalha”¹²¹. Numa segunda fase, começou-se a dar mais importância à pessoa em si, ao seu cerne, não só como trabalhador mas sim, como um ser humano sujeito de direitos que já lhe são subjacentes aquando do seu nascimento. Ou seja, para além dos direitos fundamentais do trabalhador, também existem os direitos do cidadão, que o ser humano enquanto trabalhador também os exercita. Isto é, já não estamos apenas no terreno meramente contratual, mas no plano da pessoa em si, existente em cada trabalhador. Mas qual o motivo desta segunda fase? Como sabemos e devido às condições precárias dos trabalhadores, estes submetiam-se a grandes jornadas de trabalho e a efectuar qualquer actividade que lhes era apresentada, ficando deste modo, sem qualquer espaço para a vida pessoal, social ou mesmo cultural, não se realizando como pessoas.

Os direitos fundamentais devem ser encarados como pilares básicos do contrato de trabalho, ou seja, dado o facto de que o trabalho é um valor essencial para a dignidade do homem, assim como, para o livre desenvolvimento da sua personalidade, o Direito de Trabalho face à Constituição, não pode de forma alguma ignorar o conjunto de todos os direitos fundamentais laborais. O trabalhador fica vinculado à empresa através de um contrato, que tem como limites os Direitos Fundamentais. O contrato de trabalho é, neste sentido, a materialização de um direito inerente à pessoa: o direito a trabalhar, sendo, o contrato, a sua concretização. “O contrato é uma fonte legítima de limitações aos direitos fundamentais, o seu cumprimento pontual não é, em princípio, possível, sem que os direitos fundamentais do trabalhador sejam cumpridos. Tal compressão só deverá, porém, ocorrer na estrita medida do exigido por tal finalidade”¹²². A eficácia dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho é a questão das limitações recíprocas entre duas realidades: liberdade de empresa e direitos fundamentais, frequentemente em rota de colisão. Uma relação de trabalho é condicionada por determinados valores que o Direito do Trabalho consagra e concretiza tendo em vista a protecção dos trabalhadores. É pois fundamental que os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente os laborais, sejam respeitados, assim como os direitos colectivos que consubstanciam a dimensão colectiva dessa mesma relação laboral, e ainda, a imposição de limites aos poderes patronais em nome dos direitos

¹²¹ ABRANTES, José João – *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, p.28.

¹²² *Idem*, p.230.

fundamentais da pessoa humana. A conformidade das leis do trabalho face à Lei Fundamental é efectuada através destes mesmos vectores.

Quanto a definir direitos fundamentais dos trabalhadores, esta é, à partida, uma tarefa complexa e alvo de inúmeros estudos ao longo dos tempos. A importância dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho tem merecido atenção especial em todos os ordenamentos jurídicos pelo significado e alcance no conteúdo da regulamentação laboral. Relacionar contrato de trabalho e direitos fundamentais subentende uma conciliação entre ambos que é por si mesma antagónica com a concepção liberal dos mesmos, conforme ressalvámos anteriormente. Os direitos fundamentais eram relevantes apenas nas relações entre particulares e o Estado, de acordo com a concepção jusnaturalista, pois o Homem pelo simples facto de o ser possui um conjunto de direitos inerentes à sua natureza que são anteriores.

Podemos afirmar que os direitos fundamentais devem aplicar-se também nas relações entre os particulares, designadamente contra os indivíduos que disponham de uma situação real de poder, como é o caso do empregador relativamente ao trabalhador. No próprio contrato de trabalho, a aplicação directa desses direitos é uma consequência natural da sua própria estrutura, surgindo aliás, na linha lógica de desenvolvimento deste ramo do direito. O desequilíbrio económico, social e jurídico existente entre as partes impõe a vinculação do empregador aos direitos fundamentais, dado a empresa não ser um mundo à parte, onde os princípios fundamentais do ordenamento jurídico, centrados na dignidade da pessoa humana, pudessem ser impunemente afastados. Face ao conflito de interesses da entidade patronal e do trabalhador o Direito do trabalho surge como um direito de compromisso, ou seja, a expressão de um equilíbrio entre estes interesses contraditórios. De facto, as partes contratantes encontram-se à partida numa situação de desigualdade resultante da necessidade por vezes imperiosa do trabalhador celebrar o contrato para adquirir meios de subsistência. “Afirmar que todos os homens nascem e são livres e iguais em direitos, ou proclamar como valores a Liberdade, a Igualdade e a Fraternidade, fica na verdade, desprovido de sentido perante as contradições de base existentes na relação laboral”. A doutrina é unânime, por exemplo, em reconhecer que a relação entre o contrato de trabalho e os direitos fundamentais implica que o trabalhador é totalmente livre na sua esfera de direitos que não colidam com a execução do seu contrato¹²³. “Na empresa, a liberdade civil do

¹²³ QUEIROZ, Cristina M. M. – *Direitos Fundamentais: Teoria Geral*. Coimbra: Coimbra Editora, 2002.

trabalhador encontra-se pois, protegida contra limitações desnecessárias, só podendo os poderes patronais limitar os direitos fundamentais dos trabalhadores na medida do que for estritamente necessário ao bom funcionamento da empresa e à execução do contrato. O problema é de conflito de direitos, de ponderação em concreto dos interesses em causa, ao fim e ao cabo, de *concordância prática* entre todos esses interesses. Perante cada situação concreta e todas as suas circunstâncias, deverá averiguar-se até que ponto estão em jogo direitos fundamentais e, em caso afirmativo, recorrer às regras sobre conflitos de direitos, isto é, à ponderação de todos os interesses em presença”. Do exposto resulta que o círculo de direitos inerente à personalidade individual do trabalhador, o acompanham desde a nascença e se mantêm inalterados independentemente dos negócios jurídicos celebrados no âmbito do direito de trabalho. Ou seja, o facto de um ser humano celebrar um contrato de trabalho acrescenta-lhe um conjunto de direitos e obrigações sem que os seus direitos fundamentais sejam postos em causa.

...

Em suma, do que aqui foi exposto sobressai, antes de mais, a ideia de que o indivíduo antes de ser trabalhador, é uma pessoa e, enquanto tal, é sujeito de direitos fundamentais que lhe são inerentes desde o seu nascimento. É o caso por exemplo do direito à vida, do direito à saúde, do direito à dignidade, do direito à liberdade, etc. A Constituição consagra a ideia que o trabalhador é um ser humano cujos direitos fundamentais não podem ser sacrificados aos interesses empresariais. O Direito do Trabalho veio reforçar a garantia dos direitos fundamentais concretizando-os em normas jurídicas de carácter injuntivo, limitando a liberdade contratual das partes de modo a garantir uma igualdade material inexistente. Perante os conflitos de interesses da entidade patronal e do trabalhador teremos de fazer uma ponderação cuidadosa de forma a evitar que sob o pretexto de uma maior competitividade empresarial ou necessidade de uma maior flexibilização da legislação laboral se coloquem em risco os direitos fundamentais dos trabalhadores. A doutrina é unânime em considerar que a limitação dos direitos fundamentais dentro da empresa tem carácter verdadeiramente excepcional, devendo obedecer a um princípio de proporcionalidade entre o interesse empresarial em jogo e a garantia dos direitos do trabalhador. Podemos dizer que o trabalhador é livre em relação a tudo que não diga respeito à concretização do seu contrato. Ou seja, a esfera pessoal do trabalhador é sempre inviolável constituindo um limite aos poderes da entidade patronal.

Parece-nos óbvio que a evolução do direito laboral, tendo em conta todo o seu percurso até à actualidade, passará por uma maior aposta na protecção dos trabalhadores consolidando os direitos, liberdades e garantias constitucionalmente consagrados e valorizando a faceta pessoal do trabalhador e a necessidade de este se realizar na plenitude das suas necessidades e dos seus interesses. Como tal, os interesses económicos das organizações estes nunca poderão pôr em causa a dignidade individual dos trabalhadores.

2. Conteúdo da protecção constitucional dos direitos dos trabalhadores: distinção entre direitos, liberdades e garantias e direitos de natureza económica e social nas Constituições de Portugal e de Angola.

Distinção relevante no plano direito constitucional positivo é a que se verifica entre os direitos, liberdades e garantias e os direitos económicos, sociais e culturais, patente em ambas as Constituições em estudo. Estamos, em ambos os casos, perante uma manifestação da preocupação dos constituintes português e angolano ao nível da sistematização e da positivação dos direitos fundamentais. Com efeito, “uma das verdadeiras *marcas* da CRP (e afora também da nova Constituição angolana de 2010, que nesta parte se apresenta como sua fiel seguidora) é o realce dado à *distinção paradigmática* entre direitos, liberdades e garantias e direitos económicos, sociais e culturais”¹²⁴.

Na CRA a sistematização dos direitos fundamentais, no seu Título II, Direitos e Deveres Fundamentais, encontra-se disposta da seguinte forma: Princípios Gerais, inseridos no Capítulo I, Direitos, Liberdades e Garantias Fundamentais, que constam do Capítulo II e, finalmente, os Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais, constantes do Capítulo III e dos quais destacamos o direito ao trabalho, constante do art.76º. Na CRP a sistematização dos direitos fundamentais, constantes da Parte I, sob a epígrafe Direitos e Deveres Fundamentais, processa-se do seguinte modo: Princípios Gerais, no Título I, Direitos, Liberdades e Garantias, que constam do Título II, que se distribuem por Direitos, Liberdades e Garantias Pessoais, constantes do Capítulo I, Direitos, Liberdades e Garantias de Participação Política, no Capítulo II e, por último,

¹²⁴ ALEXANDRINO, José de Melo – Os Direitos Fundamentais na Constituição da República Portuguesa de 1976: Zonas de Diferença no Confronto com a Constituição Federal de 1988, disponível em: <http://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Alexandrino-Jose-de-Melo-Os-Direitos-Fundamentais-na-CRP-de-1976-zonas-de-diferenca-no-confronto-com-a-Constituicao-Federal-Brasileira-de-1988.pdf>, p.3.

Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores, que constam do Capítulo III e, por último, Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais, no Título III, que se repartem pelos Direitos e Deveres Económicos, Capítulo I, nos quais se encontram os arts.58º e 59º, que consagram, respectivamente, os direitos ao trabalho e dos trabalhadores, e, por fim, Direitos e Deveres Culturais, que constam do Capítulo III. Como podemos reparar, a CRP acaba por deter uma lista mais extensa e dividida de direitos fundamentais.

Começando pela sistematização dos direitos, liberdades e garantias, sublinhemos que esta classificação assume relevância por uma série de razões que enunciaremos em seguida, de um modo sucinto. Em primeiro lugar porque ela não constitui um mero esquema de catalogação ou classificatório, pressupondo também um regime jurídico-constitucional especial, materialmente caracterizador, reforçado pelo art.17º da CRP e 27º da CRA¹²⁵. Em segundo lugar porque esta classificação e regime servem de parâmetro material a outros direitos análogos dispersos ao longo de ambas as Constituições. Em terceiro e último lugar, “porque os preceitos constitucionais consagradores de direitos, liberdades e garantias se atribui *uma força vinculante* e uma *densidade aplicativa* («aplicabilidade directa») que apontam para um reforço da «mais-valia» normativa destes preceitos relativamente a outras normas da Constituição, incluindo-se aqui as normas referentes a outros direitos fundamentais”^{126 127}. Todavia, esta divisão não impede a identificação de traços específicos de todos os direitos, liberdades e garantias relativamente aos outros direitos: são direitos com referência individual ao homem pessoal, direitos de liberdade, cujo destinatário é o Estado que detém o dever de proteger esse exercício de liberdade, direitos com conteúdo constitucional determinado ou determinável, dada, desde logo, a sua aplicabilidade directa.

A outra importante classificação do direito constitucional positivo é a dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, constantes no Título III da CRP e Capítulo III do Título II da CRA. Como constata Canotilho¹²⁸, não se trata de uma classificação contraposta à dos direitos, liberdades e garantias, sendo “apenas direitos diferentes

¹²⁵ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1999.

¹²⁶ *Idem*, p.398.

¹²⁷ MIRANDA, Jorge – *Manual de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000, Tomo IV, pp.92 e segs.

¹²⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, pp.402-403.

destes, sujeitos ao *regime geral* dos direitos fundamentais, mas não beneficiando do *regime especial* dos direitos, liberdades e garantias (a não ser que constituam direitos de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias)”. Muitos destes direitos consistem em direitos a prestações ou actividades do Estado, bem como dos cidadãos. E, embora ambas as Constituições, se tenha levado a cabo uma sistematização que tornou mais extensa e completa a carta dos direitos, liberdades e garantias, não se exclui, em nenhuma das Leis Fundamentais, que alguns dos direitos económicos, sociais e culturais possam ser configurados como direitos de “natureza análoga” aos direitos, liberdades e garantias, nos termos dos arts.17º da CRP e 27º da CRA.

Como referimos anteriormente, quer a CRP, quer a CRA abarcam diversos princípios e normas aplicáveis às relações de trabalho e à protecção aos trabalhadores, o que faz delas, não uma mera fonte de direito do trabalho, mas a fonte hierarquicamente superior. Tal significa dizer que “surgindo um conflito, diz a regra geral que as normas de hierarquia superior prevalecem sobre as de hierarquia inferior, «dependendo a hierarquia das normas da hierarquia das fontes em que estão contidas ou de que promanam», na medida em que as fontes de direito se dispõem numa escala hierárquica consoante o seu valor relativamente à demais”¹²⁹. De acordo com o disposto no LGTA, o art.7º estabelece, como fontes de direito do trabalho, por ordem decrescente, ou seja, começando da hierarquicamente superior para a inferior, sendo as normas constitucionais a fonte hierarquicamente superior. Como vemos, “no direito do trabalho, a hierarquia das fontes apresenta pontos comuns aos restantes ramos de direito e algumas especialidades”¹³⁰.

“Considerando especialmente aquelas normas constitucionais que contêm comandos directa e imediatamente vinculantes na ordem jurídico-laboral, atribuindo direitos e impondo deveres aos sujeitos das relações de trabalho e consagrando princípios jurídicos actuais e vinculantes, quer para eles como para o próprio Estado, assumem particular importância os direitos dos trabalhadores e das suas organizações representativas”¹³¹. A importância que os temas juslaborais assumem na CRP e na CRA “justifica amplamente que se lhe dedique particular atenção, mesmo no quadro limitado das fontes específicas de Direito do Trabalho”¹³². “Há, no entanto, que traçar uma

¹²⁹ PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996, p.157.

¹³⁰ *Ibidem*.

¹³¹ *Idem*, p.133.

¹³² *Idem*, p.65.

divisória entre dois tipos de posturas constitucionais a esse respeito: o primeiro exprime sobretudo a projecção, no texto da lei fundamental, das tensões ideológicas e sociais que caracterizaram a atmosfera da sua elaboração, permanecendo em boa medida após as revisões (como exemplifica, no art. 55º/1, a dispensável afirmação da liberdade sindical como “condição e garantia da construção da (...) unidade (*dos trabalhadores*) para defesa dos seus direitos e interesses”); o segundo, verdadeiramente constitucional e estruturante, representa, nos seus diferentes traços, a fisionomia do “Estado Social” querido pelo legislador constituinte, desenvolvendo um feixe de direitos fundamentais dos trabalhadores “enquanto tais” e projectando-se, necessariamente, no desenho de muitos institutos do Direito do Trabalho”¹³³. “Para além disso (ou antes disso), há ainda que ter em conta vários direitos fundamentais de carácter “inespecífico”, que podem ser postos em jogo nas relações laborais – como exemplos, o direito de resistência (art. 21º CRP), o direito à integridade pessoal (art. 25º) e outros direitos pessoais (art. 26º), os direitos inerentes à protecção dos dados pessoais (art. 35º), a liberdade de expressão e informação (art. 37º), a liberdade de consciência, de religião e de culto (art. 41º)”¹³⁴.

“Os preceitos constitucionais com directa incidência no âmbito do Direito do Trabalho encontram-se, quase todos, nos Títulos II (*Direitos, liberdades e garantias*) e III (*Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*). De acordo com o art. 17º, esse conjunto é abrangido pelo regime dos direitos, liberdades e garantias, com especial saliência para o princípio da *aplicação directa* (art. 18º/1), isto é, da desnecessidade de intervenção mediadora da lei ordinária. Assim, as normas em causa vinculam imediatamente “as entidades públicas e privadas” (art.18º/1)”¹³⁵.

“A aplicabilidade directa tem, pelo menos, duplo alcance. É óbvio que as disposições constitucionais de incidência juslaboral não reúnem, todas elas, características operatórias que permitam reconhecer-lhes uma função regulamentar ou preceptiva imediata: umas sim (como, por exemplo, o art. 56º/3: «Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva (...)»), outras não (entre elas o art. 58º/1: «Todos têm direito ao trabalho»). Quanto a este último grupo, a que pertence grande parte das normas consagradoras dos clássicos *direitos fundamentais* (*dos trabalhadores*), não basta o facto de lhe faltar a aptidão dos comandos concretos para recusar a sua vinculatividade imediata, em certo sentido: no de que tanto o Estado

¹³³ *Idem*, pp.65-66.

¹³⁴ *Idem*, p.66.

¹³⁵ *Ibidem*.

(a quem são dirigidos, em regra, esses preceitos) como os particulares podem ser alvo de sanções por condutas positivas ou omissivas contrárias ao conteúdo valorativo das mesmas normas”¹³⁶.

Tendo presentes os vários domínios em que se desdobra a temática juslaboral, é necessário reconhecer que o grande peso *regulamentar*, quer da CRP, quer da CRA, se faz sentir sobretudo na área do chamado Direito Colectivo. “A lei fundamental não se limita aí a definir grandes princípios enquadrantes ou estruturantes: assume, antes, um papel directamente conformador quanto a alguns temas, como o das organizações de trabalhadores (comissões de trabalhadores e associações sindicais) e o dos conflitos colectivos. O tratamento de problemas relativos a qualquer desses domínios implica, quase sempre, a utilização de preceitos constitucionais”¹³⁷.

Funcionado 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 (art. 47º, nº1, da CRP e arts. 3º, nº3 e 49º, nº1, da CRA), a segurança no emprego (art.53º da CRP e art.76º, nº1, da CRA), o direito ao trabalho e o dever de trabalhar (art.58º nºs 1 e 2 da CRP e art.76º, nº1 da CRA) e, em geral, os direitos dos trabalhadores (art.59º da CRP e art.76, nº2 da CRA)¹³⁸. “A garantia dos direitos económicos e sociais envolve (...) oportunidades de acesso a emprego, condições de trabalho seguras e saudáveis”¹³⁹.

“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”¹⁴⁰, no caso português. “Na verdade, (...) a legislação ordinária sobre as relações individuais de trabalho tinha evoluído, na última década do corporativismo, em sentido convergente com as tendências gerais de desenvolvimento dos sistemas europeus, beneficiando, nos últimos anos, inclusivamente, do contributo de uma contratação colectiva dinamizada e inovadora. Foi decerto por isso que diplomas fundamentais – a LCT e a LDT – se mantiveram vigentes, em grande parte, por várias

¹³⁶ *Idem*, pp.66-67.

¹³⁷ *Idem*, p.67.

¹³⁸ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004.

¹³⁹ TAVARES, José A. [et. al] (org.) – *A Constituição Revista*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011, p.44.

¹⁴⁰ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004, pp.67-68.

décadas. Nesse domínio, a constituição democrática não tinha que consagrar transformações cruciais, bastava-lhe cuidar da consolidação de princípios e valores básicos da ordem sócio-laboral”¹⁴¹.

“Pelo contrário, todo o sistema de relações colectivas – abrangendo as organizações, a contratação e os conflitos – entrou em colisão com o novo regime político e as transformações sociais e culturais que lhe vieram associadas. Os sindicatos corporativos, não obstante a operacionalidade revelada nos últimos anos do regime de que constituíam pedra angular, estavam enquadrados por uma legislação incompatível com a liberdade sindical; as convenções colectivas eram sujeitas a aprovação (homologação) ministerial: os conflitos confinavam apertadamente com a ilegalidade. A lei fundamental teve, em 1976, um decisivo papel na transformação dessas estruturas normativas (neutralizando, de passagem, os excessos da legislação imediatamente gerada pela mudança de regime político) em conformidade com princípios básicos como os da liberdade sindical, da autonomia e da autotutela colectivas. Bem se entende que esse papel devesse traduzir-se em intervenções abertamente reguladoras e conformadoras, sem prejuízo do espaço deixado à lei ordinária”¹⁴².

Em suma, nas palavras de Maria Eduarda Gonçalves, “os direitos económicos e sociais têm sido entendidos, tradicionalmente, como uma categoria distinta dos direitos, liberdades e garantias e catapultados para a ordem do programático: objectivos a realizar em função das condições ou disponibilidades (inclusive financeiras) do Estado, e não judiciáveis”¹⁴³. As Constituições portuguesa e angolana actuais adoptam esta dicotomia “reconhecendo tão-só aos direitos, liberdades e garantias a força vinculativa directa de entidades públicas e privadas (art.18º)”¹⁴⁴. Esta destrição revela-se, porventura, injusta uma vez que a generalidade dos direitos fundamentais implica obrigações positivas do Estado, além de “todos os direitos constitucionalmente consagrados partilharem o mesmo fundamento ético e dignidade”¹⁴⁵. E, no caso português, por exemplo, “um forte argumento no sentido da unicidade dos direitos fundamentais provém agora da Carta dos Direitos Fundamentais da UE: ao classificar estes direitos em seis categorias (dignidade, liberdades, igualdade, solidariedade,

¹⁴¹ *Idem*, p.68.

¹⁴² *Ibidem*.

¹⁴³ TAVARES, José A. [et. al] (org.) – *A Constituição Revista*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011, p.44.

¹⁴⁴ *Ibidem*.

¹⁴⁵ *Ibidem*.

direitos dos cidadãos, justiça), incumbindo a União Europeia e os Estados-Membros de “*respeitar os direitos, observar os princípios e promover a sua aplicação*” (art.51º, nº1), a Carta ignora a clássica distinção estendendo a todos os direitos a obrigação dos poderes públicos de adoptar medidas legislativas, administrativas, orçamentais e outras visando a sua materialização”¹⁴⁶.

Alexandrino¹⁴⁷ refere que “num escrito recente, (...) Miranda notou particularmente indícios da distinção: (i) na definição das tarefas do Estado; (ii) na expressa previsão de um regime material aplicável (apenas) aos direitos, liberdades e garantias; (iii) na colocação sistemática dessas duas categorias de direitos em dois títulos; (iv) nas diferentes regras sobre reserva de competência da Assembleia da República; e (v) colocação apenas dos direitos, liberdades e garantias entre os limites materiais de revisão constitucional”.

No entanto, sustenta que diferentes são “na doutrina (e mesmo na jurisprudência) as orientações acerca do critério de distinção, do alcance da distinção e, na última década também, acerca do regime jurídico aplicável às duas categorias de direitos fundamentais”¹⁴⁸. Recentemente, o mesmo autor¹⁴⁹ refere que “Miranda veio a proceder a uma revisão do assunto, na base das seguintes orientações essenciais: (1) a afirmação de que o dualismo não impede a existência de formas de tutela próximas das aplicáveis aos direitos, liberdades e garantias; (2) a afirmação de que as normas de direitos sociais não deixam de possuir sempre importantes efeitos jurídicos, ao passo que deve ser relativizada a determinabilidade do conteúdo dos direitos, liberdades e garantias, que de resto também possuem elementos de direitos positivos; (3) a reconfiguração do regime aplicável, em quatro níveis (distinguindo agora entre princípios comuns e princípios comuns com diferenciação)”. Podemos considerar “que se confrontam hoje na doutrina duas correntes nítidas: (i) uma no sentido da reafirmação da distinção e do dualismo entre os direitos, liberdades e garantias e os direitos económicos, sociais e culturais (caso de José Carlos Vieira de Andrade, entre outros); (ii) uma segunda no sentido contrário, tentando relativizar ao máximo essa distinção e defendendo mesmo uma unidade dogmática e de regime entre essas duas categorias de

¹⁴⁶ *Ibidem*.

¹⁴⁷ ALEXANDRINO, José de Melo – *Os Direitos Fundamentais na Constituição da República Portuguesa de 1976: Zonas de Diferença no Confronto com a Constituição Federal de 1988*, disponível em: <http://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Alexandrino-Jose-de-Melo-Os-Direitos-Fundamentais-na-CRP-de-1976-zonas-de-diferenca-no-confronto-com-a-Constituicao-Federal-Brasileira-de-1988.pdf>, p.4.

¹⁴⁸ *Ibidem*.

¹⁴⁹ *Ibidem*.

direitos fundamentais (casos de Jorge Reis Novais, Rui Medeiros, Vasco Pereira da Silva, entre outros). O Tribunal Constitucional parece situar-se a meio caminho”¹⁵⁰.

3. Princípios gerais em matéria de Direitos Fundamentais

A primeira dimensão do regime geral dos direitos fundamentais respeita às orientações existentes no tocante à respectiva *atribuição*, numa matéria extremamente relevante sob o ponto de vista das vantagens inerentes ao desfrute dos direitos fundamentais¹⁵¹. Esta atribuição subjectiva para a fruição dos direitos fundamentais assenta em dois eixos de análise, consubstanciados nos princípios constitucionais da universalidade e da igualdade, que analisaremos nos dois subpontos seguintes, separadamente, dado o seu diverso conteúdo normativo.

Convém, porém, salientar antes que “o pressuposto fundamental da operacionalização destes dois princípios – que, em grande medida, são princípios gerais de Direito – radica na concomitante atribuição da personalidade jurídica, além da pertinente capacidade jurídica: os direitos fundamentais comungam, de um modo geral, da lógica dos direitos subjectivos, aproveitando-se o lastro mais desenvolvido da Dogmática do Direito Civil”¹⁵². “A maioria dos casos não suscita, sob este ponto de vista, qualquer dificuldade, dado que a atribuição de direitos fundamentais – ou, noutra terminologia, a titularidade de direitos fundamentais – segue exactamente os termos por que o Direito Civil, que funciona como Direito Comum, concebe a atribuição dos direitos subjectivos privados”¹⁵³. “Mas pode haver casos de descolagem entre a concepção comum – decalcada do Direito Civil – e a concepção do Direito Constitucional – que redesenha tais conceitos em função da sua específica realidade, na positivação de certos tipos de direitos fundamentais”¹⁵⁴. “O resultado jamais pode ser, como por vezes se sugere no Direito Civil, o da atribuição de direitos sem sujeito, pois isso seria um absurdo lógico-jurídico: *o que é preciso reconhecer é a autonomia do Direito Constitucional no recorte específico da atribuição subjectiva de direitos*

¹⁵⁰ *Idem*, pp.4-5.

¹⁵¹ GOUVEIA, Jorge Bacelar – *Direito Constitucional de Angola*. Lisboa: IDILP – Instituto do Direito de Língua Portuguesa, 2014, p.324.

¹⁵² GOUVEIA, Jorge Bacelar – *Direito Constitucional de Angola*. Lisboa: IDILP – Instituto do Direito de Língua Portuguesa, 2014, p.324.

¹⁵³ *Idem*, p.325.

¹⁵⁴ *Ibidem*.

fundamentais, mesmo que isso implique a não coincidência com os correspondentes conceitos do Direito Civil”¹⁵⁵.

Como observa Galante¹⁵⁶, no âmbito dos direitos fundamentais, a DUDH destaca, no seu art.1º, a defesa do direito à liberdade e à igualdade, em idêntica intensidade para todos, englobando, da mesma forma, a dignidade e os direitos. No âmbito normativo português, a CRP, fazendo jus ao disposto no nº2 do seu art.16º, consagra, no seu art.1.º, como princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana. No mesmo sentido se pronuncia a CRA, nomeadamente nos arts.1º, sustentando que Angola é uma República soberana e independente baseada na dignidade da pessoa humana, 2º estabelecendo a promoção e defesa dos direitos e liberdades fundamentais do Homem, individual ou colectivo, pelo Estado e 7º, ao referir que o costume não pode atentar contra a dignidade da pessoa humana. O art.26º, nº2 da CRA dispõe que os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a DUDH, a CADHP e os tratados internacionais sobre a matéria, ratificados pela República de Angola.

Podemos definir a dignidade da pessoa humana como “a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o torna merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um conjunto de direitos e deveres fundamentais que protejam a pessoa contra todo e qualquer ato de origem degradante e desumana, bem como, a garantia das condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de favorecer e promover sua participação activa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”¹⁵⁷. E “interpretando o supracitado conceito, tentamos analisar o aspecto normativo da dignidade, ou seja, como princípio e valor na ordem constitucional, com a possibilidade de ser afirmado que o seu *status* jurídico promove a garantia efectiva de direitos na Constituição”¹⁵⁸.

O art.1º da CRP e o art.1º da CRA consagram o princípio da dignidade da pessoa humana, que, como faz notar Canotilho *et al.*¹⁵⁹, tem uma função unificadora de todos

¹⁵⁵ *Ibidem*.

¹⁵⁶ GALANTE, Fátima – *A Adopção: A Identidade Pessoal e Genética*, 2013, disponível em <http://ratiolegis.ual.pt/images/pdfs/WorkingPapper/WP%202%20-%202013.pdf>, p.10.

¹⁵⁷ ROBALO, Ana Maria dos Santos Batista – *Direito à Identidade Pessoal e Identidade Genética, no Instituto da Filiação: o Caso Particular da Adoção*, disponível em <http://ratiolegis.ual.pt/images/pdfs/WorkingPapper/WP%206%20-%202013.pdf>, p.3.

¹⁵⁸ *Ibidem*.

¹⁵⁹ CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital – *Constituição da República Anotada*, 4ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2007. pp.58-59.

os direitos fundamentais. Já no capítulo dos direitos, liberdades e garantias, o art.26º da CRP, sob a epígrafe *Outros Direitos Pessoais*, dispõe, no seu nº1 que “a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação. O número seguinte do mesmo artigo estabelece que “a lei estabelecerá garantias efectivas contra a utilização abusiva, ou contrária à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias”. O nº3 assegura que “a lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica”. Por último, o nº4 refere que “a privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efectuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos”. No mesmo sentido se pronuncia a CRA, no art.32º, com a epígrafe *Direito à identidade, à privacidade e à intimidade*, que, no nº1, estabelece que “a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, à capacidade civil, à nacionalidade, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra e à reserva de intimidade da vida privada e familiar”. O número seguinte do mesmo artigo, dispõe que a lei estabelece as garantias efectivas contra a obtenção e a utilização, abusivas ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e às famílias.

Os princípios da universalidade e da igualdade são consagrados nos dois primeiros preceitos da CRA dedicado ao título dos direitos fundamentais, nos arts. 22º e 23º, respectivamente, o mesmo se passando na CRP, que os consagra nos arts. 12º e 13º.

3.1. O Princípio da universalidade

Este princípio é o primeiro princípio comum aos direitos fundamentais e também aos demais direitos existentes, quer na ordem jurídica portuguesa, quer na angolana: “todos quantos fazem parte da comunidade política fazem parte da comunidade jurídica, são titulares dos direitos e deveres aí consagrados; os direitos têm ou podem ter por sujeitos todas as pessoas integradas na comunidade política, no povo”¹⁶⁰. Este princípio, embora incindível do da igualdade, com se confunde com este. O princípio da

¹⁶⁰ MIRANDA, Jorge – Direitos Fundamentais – Introdução Geral: Apontamentos das Aulas. Lisboa: AAFDL, 1999, p.117.

universalidade sustenta que todos têm todos os direitos e deveres, ao passo que o princípio da igualdade defende que todos ou, em certas épocas ou situações, só alguns, têm os mesmos direitos e deveres. Se “o princípio da universalidade diz respeito aos destinatários das normas, o princípio da igualdade ao seu conteúdo. O princípio da universalidade apresenta-se essencialmente quantitativo, o da igualdade essencialmente qualitativo”¹⁶¹.

A Constituição portuguesa actual distingue-os nos arts. 12º e 13º e a Constituição angolana actual nos arts. 22º e 23º, tal como a Declaração Universal dos Direitos do Homem nos arts. 2º e 7º. Em adição ao art. 12º, nº1, da CRP, o art. 71º, nº1 e, à semelhança deste, o art. 83º, nº1, da CRA reitera o art. 22º, nº1.

O princípio da universalidade acolhe dois vectores essenciais: a possibilidade de as pessoas colectivas poderem deles desfrutar-se adequadas à sua natureza e a possibilidade de estrangeiros e apátridas acederem à titularidade dos direitos fundamentais¹⁶². “A primeira faceta do princípio da universalidade diz respeito à *questão de saber se as pessoas colectivas também são titulares de direitos fundamentais*, podendo aqui subdistinguir-se entre pessoas colectivas públicas e privadas, e abrindo-se dentro de qualquer delas diversas classificações”¹⁶³.

A orientação geral dominante é “a de que as pessoas colectivas são titulares de direitos fundamentais, em nome deste princípio da universalidade, desde que os direitos fundamentais concretamente a analisar se harmonizem, na protecção concedida, ao sentido existencial da pessoa colectiva em causa, até podendo haver, no extremo, direitos fundamentais só para pessoas colectivas: a liberdade religiosa individual não se aplica numa sociedade comercial, mas a inviolabilidade do domicílio já pode ter razão de ser, em nome da protecção de segredos da actividade económica”¹⁶⁴.

Em relação “à distinção entre pessoas colectivas públicas e privadas, a lógica primária fundamental dos direitos fundamentais, a despeito de a formulação do princípio da universalidade não o dizer, não parece consentir que as pessoas colectivas públicas possam beneficiar de tais direitos: é que os direitos fundamentais, no Direito Constitucional, visam defender a liberdade e a autonomia da sociedade, e não defender

¹⁶¹ *Idem*, p.118.

¹⁶² GOUVEIA, Jorge Bacelar – *Direito Constitucional de Angola*. Lisboa: IDILP – Instituto do Direito de Língua Portuguesa, 2014, p.325.

¹⁶³ *Idem*, p.326.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

segmentos do poder contra outros segmentos de poder, ainda que pontualmente se possam admitir excepções”¹⁶⁵.

A outra faceta do princípio da universalidade diz respeito à titularidade de direitos fundamentais por parte de pessoas jurídicas que não sejam de cidadania angolana e portuguesa, residualmente interessando às pessoas colectivas estrangeiras. A CRA dedica um preceito específico a esta problemática, o art.25º, sob a epígrafe *Estrangeiros e Apátridas*, à semelhança da CRP, no art.15º, com a epígrafe *Estrangeiros, Apátridas e Cidadãos Europeus*, cidadania esta que se torna imperativa abordar isoladamente, individualizar, em resultado da União Europeia e, assim, da sua especificidade e importância.

Da leitura de ambos os artigos, percebe-se que ambas as Constituições acolhem o *princípio da equiparação*, segundo os quais os direitos fundamentais que aplicam aos cidadãos, quer angolanos, quer portugueses, beneficiam os cidadãos estrangeiros e os apátridas e ainda, no caso português, os cidadãos europeus. Todavia, esta orientação comporta diversas limitações, em relação a certos domínios que ficam reservados aos cidadãos nacionais, angolanos e portugueses, “embora se admita que essa excepção não se aplique aos estrangeiros de comunidades regionais ou culturais de que Angola seja parte, sem condições de reciprocidade e mediante convenção internacional”¹⁶⁶, conforme se depreende da leitura dos números do art.22º da CRA, o mesmo se passando no caso português, como é o caso referido da União Europeia, como se constata da leitura dos números do art.12º da CRP.

Posto esta noção geral do princípio da universalidade, passemos à exemplificação da concretização deste princípio no caso dos direitos dos trabalhadores consagrados nas Constituições Portuguesa e Angolana.

No nº1 do art.55º da CRP é reconhecida (a todos) os trabalhadores a liberdade sindical, em condições de igualdade. Nos nºs 1 e 2 do art.57º da CRP é garantido (a todos) o direito à greve, competindo (a todos) os trabalhadores defini-la. Mas estes direitos consagram o princípio da universalidade de modo implícito, porque pressupõe a autonomia de decisão, ser ou não sindicalizado, aderir ou não à greve, do trabalhador.

De modo inequívoco, o princípio da universalidade materializa-se, por exemplo, no art.58º, nº1 da CRP, ao estabelecer-se que todos têm direito ao trabalho e que todos têm os direitos enumerados no nº1 do art.59º da CRP.

¹⁶⁵ *Ibidem*.

¹⁶⁶ *Idem*, p.327.

O nº1 do art.50º da CRA refere que é reconhecida (a todos) os trabalhadores a liberdade de criação de associações sindicais para a defesa dos seus interesses individuais. Também o nº1 do art.51º da CRA dispõe que (todos) os trabalhadores têm direito à greve. Mas, à semelhança do que se passa no caso português, o princípio da universalidade surge implicitamente. E, tal como sucede na Constituição Portuguesa, este princípio aparece, de modo explícito, nos nºs 1 e 2 do art.76º da CRA: o trabalho é um direito e um dever de todos.

3.2. O Princípio da igualdade

Todos os cidadãos são iguais perante a lei. É este o pressuposto do princípio da igualdade. O princípio da igualdade goza do benefício de uma consagração constitucional específica e tem subjacente um juízo eminentemente comparatístico – o “triângulo da igualdade” – em que se colocam em confronto os três lados do triângulo, as três realidades: a providência que se pretende adoptar, genericamente o efeito jurídico a estipular, a situação que vai incorporar esse efeito jurídico e, por fim, a realidade que, não sendo atingida pela providência a decretar, é colocada em estrita comparação¹⁶⁷.

O princípio da igualdade desenvolve-se sob duas linhas fundamentais. A primeira linha compreende o tratamento igualizador: “tratar igualmente o que é materialmente igual, proibindo-se o tratamento discriminatório, positivo e negativo, que se funda em razões que não são objectivamente admissíveis”¹⁶⁸. A segunda comporta o tratamento diferenciador: “tratar diferentemente o que é materialmente desigual, o qual se justifica no facto de haver razões substanciais que o explique”¹⁶⁹.

O elenco de razões que não podem justificar a discriminação negativa é meramente exemplificativa, podendo haver outras, não explicitadas, que não justifiquem tal tipo de tratamento, desde que não se afigurem materialmente justificadas sob a perspectiva do efeito jurídico que se pretende estabelecer. Este princípio “acolhe ainda outra perspectiva, que lhe foi acrescentada por força do princípio da sociabilidade, que é o princípio da igualdade social, o qual implica, em certos casos, a adopção de um

¹⁶⁷ *Ibidem*.

¹⁶⁸ *Ibidem*.

¹⁶⁹ *Idem*, p.328.

tratamento diferenciador, positivamente discriminatório, em benefício de certos grupos ou situações”¹⁷⁰.

A propósito deste princípio, David Duarte¹⁷¹ suscita uma interessante reflexão. Este autor sublinha que “aos estabelecer-se um conjunto de critérios com base nos quais se proíbe «prejudicar» ou «beneficiar» quem quer que seja, salientando aqueles aspectos em que se entende que a desigualdade é socialmente mais sensível, ficou completamente desconsiderada a premissa segundo a qual toda e qualquer discriminação, sob qualquer critério, é juridicamente legítima desde que tenha base material e seja constitucionalmente justificada”. Este autor sustenta que, “por isso, os critérios do nº2 do art.13º não servem para nada, como a experiência comprova, dado que o problema da desigualdade não está no critério da comparação, mas na existência de fundamentos que constitucionalmente legitimem a compressão da igualdade perante a lei”¹⁷². No entanto, “não há (...) nenhuma contrariedade com o princípio da igualdade: o que há é uma limitação legítima sustentada no princípio democrático, que, aqui, prevalece no seu conflito circunstancial com a «igualdade formal». Para além da colisão onipresente entre as igualdades de partida e de chegada, o nº2 do artigo 13º, esquece, assim, que a norma de igualdade só é violada quando não há justificação constitucional da desigualdade”¹⁷³.

O princípio da igualdade é um dos princípios essenciais por que se pauta o Direito de Trabalho. Deste deriva, desde logo, a proibição de comportamentos discriminatórios por parte do empregador.

Consequentemente, o art.164º, nº1, da LGTA estabelece que “o empregador é obrigado a assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, em função das condições de prestação da qualificação e do rendimento, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação com respeito pelas disposições desta lei”. O CTP consagra uma Subsecção, a III, à igualdade e à não discriminação, arts.23º e seguintes. O art.23º do CTP, sob a epígrafe *Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação*, dispõe, no nº1, que, para efeitos do presente Código, se considera discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que

¹⁷⁰ *Ibidem*.

¹⁷¹ Tavares, José A. [et. al] (org.) – *A Constituição Revista*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011, pp.16-17.

¹⁷² *Idem*, p.17.

¹⁷³ *Ibidem*.

é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável (al.a)); discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários (al.b)); trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade (al.c)); trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado (al.d)). Constitui, nos termos do nº2 do mesmo artigo, discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

O art.24º do CTP consagra o direito à igualdade no acesso e emprego e no trabalho e o artigo seguinte, o art.25º, que estabelece a proibição de discriminação, refere, no nº1, que empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no nº1 do artigo anterior, que refere que o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. Não constitui, todavia, discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional, nos termos do nº2 do art.25º da CTP. O número seguinte deste artigo dispõe acerca da permissão de diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo

legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional. De acordo com o estabelecido no nº4, as disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar. O nº5 dispõe que cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação. O disposto neste número, de acordo com o nº6, é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores. O nº7 refere que é inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório e, por último, o nº8 dispõe que constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 7.

O art.27º consagra a discriminação positiva, sob epígrafe *Medida de acção positiva*. Segundo este artigo, para os efeitos do CTP, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social. A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, nos termos do art.28º.

O art.26º do CTP dispõe, no nº1, que a disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos. O nº2 refere que a disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos. O disposto nestes números é aplicável a disposição contrária ao

princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação, conforme estabelece o nº3. Por fim, o nº4 do mesmo artigo estabelece que a disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no nº2 do art.25º e dos previstos em lei específica decorrentes da protecção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

Assim, a discriminação “deve ser considerada objecto de proibição, quer seja directa, quer seja indirecta”¹⁷⁴. Verifica-se discriminação directa “sempre que um factor discriminatório implique que um trabalhador venha a ter um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”¹⁷⁵. Existe discriminação indirecta “sempre que um factor aparentemente neutro coloque uma categoria específica de trabalhadores em situação de desvantagem, a não ser que esse factor seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”¹⁷⁶.

Quer a lei angolana, quer a lei portuguesa têm especial preocupação com a situação da discriminação em função do sexo. Deste modo, o art.268º, nº1, da LGTA estabelece que à mulher trabalhadora é garantida por referência ao homem a igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho. O nº2 do mesmo artigo dispõe que é garantido às trabalhadoras o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho, a que acrescentamos o disposto no art.269º da LGTA, a igualdade de oportunidade e de tratamento no acesso às acções de formação e de aperfeiçoamento profissional, o direito a que sejam comuns para os dois sexos as categorias e os critérios de classificação e de promoção, com a aplicação do disposto no nº3 do art.164º, o direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual, a que acresce o disposto no nº3 do art.268º da LGTA, e o direito à ausência de qualquer discriminação directa ou indirecta fundada no sexo.

No caso português, o CTP manifesta esta preocupação nos arts.30º a 32º. O art.30º proíbe a discriminação em função do sexo no âmbito do acesso ao emprego, actividade profissional ou formação, considerando, no nº1, que a exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada

¹⁷⁴ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.107.

¹⁷⁵ *Idem*, pp.107-108.

¹⁷⁶ *Ibidem*.

actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo. Também o anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, nos termos do nº2. O número seguinte estabelece que, em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos, deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação. O nº4 dispõe que constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 2. O art.32º dispõe acerca do registo de processos de recrutamento, nos quais deve constar o rácio de vagas, quotas em função do sexo.

O art.31º estabelece a igualdade de condições de trabalho, nomeadamente nos domínios de retribuição, licenças, faltas, dispensas descrição de tarefas e avaliação de funções. O nº1 deste artigo estabelece que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo. O número seguinte refere que a igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual: qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida (al.a)); a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma (al.b)). O nº3 dispõe que as diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores, conforme prevê o nº4. E, nos termos do nº5, os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. Finalmente, o nº6 do art.31º estatui que constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no nº5. E o art.483º do CCP estabelece, no nº1, que “aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação”. O art.496º do CCP estende a fixação da indemnização aos danos não patrimoniais. Aliás, no que diz respeito à

retribuição, o art.270º do CTP volta a reforçar a não discriminação e a igualdade, ao reafirmar que “para trabalho igual ou de valor igual, salário igual”.

Em sintonia com a legislação portuguesa, também a LGTA angolana reforça o princípio da igualdade da retribuição e avaliação para ambos os sexos. O art.164º, nº2, da LGTA estabelece que os diferentes elementos constitutivos da remuneração devem ser estabelecidos segundo normas idênticas para homens e mulheres, acrescentando, no seu nº3, que as categorias e os critérios de classificação e promoção profissional, assim como todas as demais bases de cálculo da remuneração, designadamente os critérios de avaliação dos postos de trabalho devem ser comuns aos trabalhadores dos dois sexos. A discriminação ilegal de qualquer trabalhador confere-lhe legitimidade para obter indemnização com fundamento em responsabilidade civil, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do art.483º do CCA.

Quer a CRA, quer a CRP não se limitam apenas a declarar o princípio da igualdade, aplicando-o de imediato a certos aspectos desta temática. Assim, e a título exemplificativo, são corolários imediatos do princípio da igualdade a não discriminação no exercício da liberdade sindical (art.55º, nº2, da CRP), a igualdade no acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais (al.b do nº3 do art.58º da CRP), os direitos dos trabalhadores (art.59º da CRP)¹⁷⁷, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação (al)b do nº3 do art.76º da CRA).

Ambas as Constituições instituem “distinções correspondentes a diferenças de situações, as quais levam a configurar a igualdade como proporcionalidade”¹⁷⁸, nomeadamente nos casos de garantia de protecção adequada dos representantes eleitos dos trabalhadores, das mulheres, durante a gravidez e após o parto, bem como a dos menores e dos diminuídos e das actividades de risco, a dos trabalhadores emigrantes e dos trabalhadores-estudantes, entre outras, previstas nas duas Leis Fundamentais e desdobradas nas suas leis laborais. A igualdade jurídica e a não discriminação em função do sexo, por exemplo, decorrem ainda de imposições de igualdade social.

¹⁷⁷ MIRANDA, Jorge – *Manual de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000, Tomo IV, p.232.

¹⁷⁸ *Ibidem*.

4. Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores nas Constituições Portuguesa e Angolana

Como temos vindo a observar e, segundo Miranda¹⁷⁹, podemos distinguir entre um regime comum e um regime específico dos direitos fundamentais. O regime comum dos direitos fundamentais integra, como o próprio nome indica, princípios ou regras que se aplicam a todos os direitos fundamentais, independentemente de se tratar de direitos, liberdades e garantias ou direitos económicos, sociais e culturais. É o caso do princípio da universalidade, previsto no art.12º da CRP e complementado pelos arts.14º e 15º, do princípio da igualdade, art.13º, do princípio da cláusula aberta ou da não tipicidade, art.16º, nº 1, do princípio da interpretação e integração de harmonia com a DUDH, art.16º, nº2, do acesso ao direito e tutela jurisdicional efectiva, art.20º, da responsabilidade das entidades públicas, art.22º, dos direitos de queixa, petição geral e especial, arts.23º e 52º da CRP, e dos limites ao exercício dos direitos, art.29º, nº 2 da DUDH. O regime específico dos direitos fundamentais é, por sua vez, distinto, consoante se trate de um direito, liberdade e garantia ou de um direito económico, social e cultural. Distinção similar segue a sistematização da CRA, com o princípio da universalidade, constante do art.22º e complementado pelo art.25º, o princípio da igualdade, art.23º, o âmbito dos direitos fundamentais, art.26º, o regime dos direitos, liberdades e garantias, art.27º, do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efectiva, art.29º, o direito de petição, denúncia, reclamação e queixa, art.73º, o direito de acção popular, art.74º, e a responsabilidade do Estado e de outras pessoas colectivas públicas, art.75º.

Dentro do regime específico dos direitos, liberdades e garantias, Miranda¹⁸⁰, distingue ainda três dimensões ou regimes distintos: o material (arts.18º e 19º CRP), o orgânico [arts.164º, 165º, nº1, al.b) e também 161º CRP] e o relativo aos limites materiais de revisão constitucional [art.288º, al.d) CRP]. No que respeita ao regime material, o art.18º estabelece no nº1 que os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis. O Tribunal Constitucional tem salientado que alguns direitos, liberdades e garantias carecem de lei ordinária que complemente e pormenorize a previsão constitucional. Se tal lei faltar, podemos estar perante uma inconstitucionalidade por omissão, nos termos do art.283º da CRP. Por

¹⁷⁹ *Idem.*

¹⁸⁰ *Idem.*

outro lado, também se afirma no nº1 do art.18º que estes preceitos vinculam entidades públicas e privadas. Os nºs 2 e 3 deste artigo estabelecem em que medida poderá haver restrições de direitos, liberdades e garantias. Estas só podem ter lugar por via de lei, “nos casos expressamente previstos na constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos” [está aqui em causa o princípio da proporcionalidade: as restrições devem ser necessárias, adequadas e proporcionais (proporcionais aqui no sentido de não excessivas)]. “As leis restritivas de direitos têm de revestir carácter geral e abstracto e não podem ter efeito retroactivo nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais”. O art.19º nº1 estabelece que os direitos, liberdades e garantias não podem ser suspensos, salvo em caso de estado de sítio ou de estado de emergência, declarados na forma prevista na Constituição. Contudo, de acordo com o nº6 do mesmo artigo, a declaração do estado de sítio ou do estado de emergência em nenhum caso pode afectar o direito à identidade pessoal.

No que respeita ao regime orgânico do regime específico dos direitos, liberdades e garantias, estão em causa os artigos 161º, al.i), 164º e 165º, nº1, al.b) da CRP. A regra geral prevista no art.165º, nº1, al.b) é a de que os direitos, liberdades e garantias fazem parte da reserva relativa de competência legislativa da Assembleia da República. No entanto, pode haver matérias específicas em termos de direitos, liberdades e garantias, que façam parte da reserva absoluta de competência legislativa da Assembleia da República, como o caso do art.164º, al.o). O art.161º al.i) diz respeito à competência da Assembleia da República para aprovação de tratados e acordos internacionais. Esta alínea é relevante caso haja tratados ou acordos em forma simplificada que versem sobre direitos liberdades e garantias. No que respeita à dimensão relativa aos limites materiais de revisão, os direitos, liberdades e garantias fazem parte dos limites materiais de revisão, por força do art.288º al.d) da CRP.

Idêntica solução adopta a CRA no tocante ao regimes específico dos direitos, liberdades e garantias, constante do art.27º, que dispõe que são aplicáveis aos direitos, liberdades e garantias e aos direitos fundamentais de natureza análoga estabelecidos na Constituição, consagrados por lei ou por convenção internacional. O artigo seguinte, estabelece, no nº1, que os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias fundamentais são directamente aplicáveis e vinculam todas as entidades públicas e privadas. O Estado deve adoptar as iniciativas legislativas e outras medidas adequadas à concretização progressiva e efectiva, de acordo com os

recursos disponíveis, dos direitos económicos, sociais e culturais, conforme consta no nº2 do mesmo artigo. Posto esta referência ao regime material, passemos à vertente orgânica. O art.161º dispõe que compete à Assembleia Nacional, no domínio político e legislativo, aprovar alterações à Constituição, nos termos da presente Constituição (al.a)), bem como aprovar as leis sobre todas as matérias, salvo as reservadas pela Constituição ao Presidente da República (al.b)). O artigo seguinte refere que compete à Assembleia Nacional, no domínio do controlo e da fiscalização velar pela aplicação da Constituição e pela boa execução das leis (al.a)). À Assembleia Nacional compete legislar com reserva absoluta sobre as matérias de direitos, liberdades e garantias fundamentais dos cidadãos (al.b)) e de restrições e limitações aos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos (al.c)), nos termos do art.164º da CRA. No que toca aos limites materiais de revisão constitucional, o art.236º, al.e), dispõe que as alterações à CRA têm de respeitar o núcleo essencial dos direitos, liberdades e garantias, além de respeitar a dignidade da pessoa humana, constante da al.a).

Além deste regime constitucional básico, de acordo com Miranda¹⁸¹, os direitos, liberdades e garantias do art.19º nº6 da CRP, entre os quais se encontra, o direito à identidade pessoal, gozam de um regime reforçado de tutela: os cidadãos portugueses que também sejam cidadãos de outro Estado, quando se encontrem no território deste, podem invocar o seu direito de protecção (art.14º) contra qualquer violação desses direitos; os estrangeiros gozam em Portugal, sem restrições, desses direitos (art.15º); os órgãos e agentes administrativos não podem aplicar normas que os infrinjam, os preceitos constitucionais a eles respeitantes vinculam imediatamente as entidades privadas (art.18º, nº1); quaisquer normas violadoras dos mesmos direitos consideram-se feridas de nulidade e, em caso algum, pode haver restrição, suspensão ou privação individual destes direitos; o Tribunal Constitucional não pode restringir os efeitos da declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade de norma violadora de tais direitos (art.282º, nº4); estes direitos constituem limites materiais de revisão constitucional (art.288º, al.d))¹⁸².

Posto estas breves considerações sobre os direitos fundamentais em sentido amplo, passemos agora para a reflexão acerca dos direitos fundamentais dos

¹⁸¹ *Idem.*

¹⁸² *Idem*, pp.369-370.

trabalhadores. O art. 76º da CRA, que consagra o Direito ao trabalho, dispõe, no seu nº1 que o trabalho é um direito e um dever de todos e, no nº2, que todo o trabalhador tem direito à formação profissional, justa remuneração, descanso, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei. E, para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover, nos termos das alíneas do nº3 do referido artigo, a implementação de políticas de emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação e a formação académica e o desenvolvimento científico e tecnológico, bem como a valorização profissional dos trabalhadores. O nº4 do mesmo artigo estatui 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. Este artigo surge como uma aplicação concreta do princípio da universalidade.

A CRP vai mais além na consagração do direito ao trabalho, complementando o art.58º, sob essa epígrafe, com o artigo seguinte, com a epígrafe Direitos dos trabalhadores, assistindo-se, portanto, à consagração dos princípios da universalidade e da igualdade, abordados anteriormente, ao caso do trabalho e dos trabalhadores. O art. 58º dispõe que todos têm direito ao trabalho (nº1), referindo, no nº2, que para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

O art.59º estabelece que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito, à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna, a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, a assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego e a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional. Incumbe ao Estado, nos termos do nº2 deste mesmo artigo, assegurar as condições de trabalho,

retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente o estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento, a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho, a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas, o desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais, a protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes e a protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes, acrescenta ainda, no número seguinte, que os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

Como refere Fernandes¹⁸³, “o cenário das relações de trabalho – normalmente o da empresa – é também um daqueles em que alguns direitos fundamentais, consagrados constitucionalmente, se expõe a situações de compressão ou mesmo lesão grave”. Concorrem, para isso, várias circunstâncias, entre as quais as circunstâncias de a relação de trabalho ser uma relação de poder de uma pessoa sobre outra, sendo que esse poder é, ele próprio, juridicamente revestido e dotado de instrumentos que podem ser usados de várias maneiras, de à subordinação jurídica se associar, normalmente, a dependência económica, o que acresce a vulnerabilidade de um dos personagens da relação de trabalho relativamente ao interesse económico e às restantes motivações possíveis do outro, de a relação de trabalho ser, por natureza, limitativa da liberdade de acção do trabalhador (liberdade de movimentos no espaço, liberdade de organização do tempo) e confinante, quando não abertamente conflituante, com outras esferas da existência pessoal dele, nomeadamente a familiar e, por fim, de a execução do contrato de trabalho envolver uma implicação profunda da pessoa do trabalhador, nas suas várias dimensões, que não apenas as técnico-profissionais. A redução da abordagem normativa das relações de trabalho às dimensões de um contrato e das obrigações nele fundadas seria, perante esse quadro de circunstâncias, insuficiente. Esta insuficiência deriva, desde logo, da enorme relevância que tem que ser atribuída ao facto de esta relação, embora fundada num contrato, surgir “em referência” a uma organização e se desenvolver no

¹⁸³ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004, pp.188-189.

quadro do funcionamento dessa organização. Num outro plano, a insuficiência de uma aproximação estritamente contratualística resulta da necessidade de incorporar, no “ambiente” da relação de trabalho, para além das consequências obrigacionais do vínculo voluntariamente assumido por empregador e trabalhador, elementos “meta-contratuais” que são os respeitantes à tutela da personalidade dos trabalhadores, não estritamente nesta qualidade, mas na perspectiva da *cidadania*. Existe, em síntese, “uma área em que se sobrepõem os direitos inerentes à capacidade jurídica das *pessoas*, os direitos e liberdades reconhecidos aos *cidadãos*, e os direitos dos *trabalhadores* enquanto tais. Essa área é a das relações de trabalho e a sua localização característica é a empresa”¹⁸⁴.

Porque muitos direitos fundamentais dos trabalhadores visam direitos pessoais, convém agora reflectir sobre a distinção entre direitos fundamentais e direitos civis. A pessoa humana é um centro de imputação de normas jurídicas, o que implica o aparecimento de institutos, articulados de normas e de princípios que regulem as suas relações com os outros, sendo certo que as situações jurídicas de personalidade encontram o seu fundamento nos institutos ligados à pessoa humana, materializando-se em bens de personalidade, umas vezes impondo condutas que lhes digam respeito, outras, permitindo o seu aproveitamento.

Tomemos, como exemplo, o direito à identidade pessoal. Este é um direito fundamental inerente à personalidade da pessoa e ao desenvolvimento pleno desta, consagrado no art.26º da CRP e 32º da CRA. E, sendo um direito inerente à personalidade, também se encontra previsto nos arts.70º e segs. do CCP, bem como na CCA. O direito à identidade pessoal é um direito próprio de todos os indivíduos, incluindo, claro está, os trabalhadores, e que se repercute nos mais variados sectores da vida, entre os quais o trabalho, sendo indissociável da sua própria dignidade humana e estando plasmado, quer no âmbito constitucional, quer no âmbito civilístico. Como resultado “do reconhecimento dos direitos de personalidade na esfera laboral, parece impor-se ao empregador, por força do princípio da boa-fé (art.762º, nº2, LGT), um dever de protecção específico da personalidade do trabalhador, nos termos do qual, este poderá exigir ao empregador que se abstenha de lesões aos seus direitos de personalidade, mas também que os proteja de agressões de terceiros, pelos quais o

¹⁸⁴ *Ibidem*.

empregador deva ser responsabilizado”¹⁸⁵. E os direitos de personalidade constantes dos arts.14º a 22º do CTP são uma extensão dos direitos de personalidade constantes do CCP, desenvolvidos não no âmbito geral mas no âmbito aplicado, para serem aplicados ao universo dos trabalhadores.

No âmbito deste dever de protecção da personalidade do trabalhador “incluem-se o dever de tratar e respeitar o trabalhador como seu trabalhador, e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social (art.43º a) LGT), e o dever de lhe proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista moral (43º b) LGT)”¹⁸⁶. No CTP, os arts.126º, 127º e 129º estabelecem, respectivamente, os deveres gerais das partes, os deveres do empregador e as garantias do trabalhador.

Se “o Direito Civil tutela a vida jurídica do Homem nas suas relações privadas, cobrindo assim uma parte importante e nuclear da vida jurídica”¹⁸⁷, ao Direito Constitucional cabe “definir bases fundamentais do sistema jurídico; neste sentido, como assinala Jorge Miranda¹⁸⁸, “mais do que um ramo a par de outros, o Direito Constitucional deve ser apercebido como o tronco da ordem jurídica estatal (...), donde arrancam os ramos da grande árvore que corresponde a essa ordem jurídica”. Como tal, são nele consagrados alguns princípios que interessam especialmente ao Direito Civil, destacando-se, aqui, os regimes dos direitos e deveres fundamentais da CRA e da CRP. Os direitos de personalidade inserem-se no domínio civilístico, enquanto que os direitos fundamentais se enquadram no domínio do Direito Constitucional.

Em relação à oposição entre direitos fundamentais e direitos de personalidade, os primeiros são posições jurídicas atribuídas pelas CRP e CRA, cujo critério adoptado é o da fonte da atribuição, que supõe relação directa e especial vinculação do Estado, “têm uma tendência publicista imediata, ainda quando ocorram efeitos nas relações entre os particulares”¹⁸⁹; os segundos, pressupõem relações de igualdade, não tendo projecção especial face ao Estado, são direitos que constituem atributo da própria pessoa e que têm por objecto bens da sua personalidade física, moral e jurídica, na medida em que são manifestações da personalidade em geral. Não há equivalência entre

¹⁸⁵ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.222.

¹⁸⁶ *Ibidem*.

¹⁸⁷ FERNANDES, Luís A. Carvalho – *Teoria Geral do Direito Civil: Introdução; Pressupostos da Relação Jurídica*. 3ª Ed. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2001, Volume I, p.30.

¹⁸⁸ *Idem*, p.31.

¹⁸⁹ DIAS, Patrícia Cardoso – *Direitos Fundamentais Versus Direitos de Personalidade*, 2014, disponível em: <http://direitoeconomia.com/2014/04/direitos-fundamentais-versus-direitos-de-personalidade/>.

direitos fundamentais e direitos de personalidade, embora muitos dos direitos previstos em ambas as Constituições incidam sobre o mesmo objecto, não são contudo assimiláveis e, neste sentido, tal como refere Oliveira Ascensão, citado por Dias¹⁹⁰ “o facto dos direitos de personalidade terem fundamento comum na protecção constitucional da personalidade não significa que a sua definição e regime estejam rigidamente constitucionalizados”. Contudo, Miranda e Medeiros, citados por Dias¹⁹¹, consideram que “o direito geral de personalidade tornou-se hoje um dado consensual na doutrina constitucionalista e civilística dos diversos países com experiências jurídicas próximas da nossa” e que “o que esse direito significa é a tutela abrangente de todas as formas de lesão de bens de personalidade independentemente de estarem ou não tipicamente consagrados”.

Von Gierke, citado por Cordeiro¹⁹², define direitos de personalidade como “direitos que concedem ao seu sujeito um domínio sobre uma parte da sua própria esfera de personalidade. Com este nome, eles caracterizam-se como “direitos sobre a própria pessoa” distinguindo-se com isso, através da referência à especialidade do seu objecto, de todos os outros direitos... Os direitos de personalidade distinguem-se, como direitos provados especiais, do direito geral da personalidade, que consiste na pretensão geral, conferida pela ordem jurídica, de valer como pessoa. O direito de personalidade é um direito subjectivo e deve ser observado por todos”. E esta “não deve ser reduzida a um somatório de direitos subjectivos, antes abrangendo, em geral, diversas situações jurídicas, constituindo-se como elemento paradigmático de uma disciplina objectiva: o *Direito da personalidade*”¹⁹³. Assim, os direitos de personalidade formam um núcleo basilar de bens pessoais juridicamente reconhecidos, sendo certo que o conceito de pessoa humana está em constante desenvolvimento, ele requer um círculo alargado de influência para a sua realização. É nesta linha que o direito privado se ordena, criando espaço a que por vezes se torne difícil a destriça entre direitos fundamentais e direitos de personalidade, pela proximidade, ou se quisermos sobreposição, que apresentam¹⁹⁴.

Os direitos fundamentais congregam figuras jurídicas que gozam de protecção jurídica a outros níveis, no que respeita a este artigo em particular, designadamente no Direito Civil. Num plano histórico e dogmático, os direitos fundamentais materializam

¹⁹⁰ *Ibidem*.

¹⁹¹ *Ibidem*.

¹⁹² CORDEIRO, António Menezes – *Tratado de Direito Civil Português: Parte Geral*. 2ª Ed. Coimbra: Almedina, 2000, Tomo I, p.203.

¹⁹³ *Ibidem*.

¹⁹⁴ *Idem*.

posições da pessoa humana contra o Estado, como antes já se referiu, mas na sua maioria estes já eram reconhecidos antes da sua consagração no plano constitucional, não surpreende desta forma que os direitos de personalidade tenham adquirido relevância constitucional imediata. A formulação constitucional, a nível dos direitos fundamentais, particularmente ao nível dos direitos de personalidade, alcança amplamente todos aqueles que eventualmente escapariam ao Direito Privado, tal como resulta da cláusula genérica de tutela consagrada no artigo 70º do CCP e do elenco, não taxativo mas, antes, meramente exemplificativo, dos restantes artigos. Num plano processual, permite a inclusão de argumentos de cobertura constitucional que podem influenciar a decisão concreta, ao abrigo, a título de exemplo, da interpretação conforme com a Constituição. Não obstante, “se em casos limite a eficácia civil dos direitos fundamentais não ofereceria dificuldades, inclusivamente como expressão de meros direitos civis de personalidade, algumas consequências obrigam a limitar a sua eficácia, devendo ter-se presente que os direitos fundamentais, na sua efectivação, traduzem, por vezes, um sacrifício para outrem. Nos restantes casos, os direitos fundamentais podem ser directamente atendidos, em termos civis, e tanto mais se servirem ao reforço de posições já consagradas ao nível dos direitos de personalidade”¹⁹⁵.

Em síntese, há direitos de personalidade previstos na CRP, coincidindo alguns com os previstos e regulados no CCP. Pese embora os direitos previstos na CRP possam tutelar o mesmo objecto, como sejam os previstos na lei civil entre o artigo 70º e 81º, são direitos fundamentais, devendo a distinção entre uns e outros fazer-se através dos seguintes critérios: Os direitos de personalidade vêm regulados no CCP e os direitos fundamentais na CRP tendo cada um dos diplomas os seus mecanismos de tutela; direitos de personalidade supõem uma relação de igualdade entre sujeitos particulares, não tendo projecção especial em relação ao Estado, ao contrário, os direitos fundamentais supõe uma relação de vinculação directa com o Estado; por fim, se uns e outros têm por vezes objecto idêntico, há direitos de fundamentais que não têm relação com bens de personalidade. O CTP dá vida aos direitos de personalidade dos trabalhadores, como referimos inicialmente, servindo de complemento e extensão ao CCP e especificando os direitos deste universo concreto. O mesmo se passa no caso angolano, com a CRA, o CCA e a LGTA.

¹⁹⁵ DIAS, Patrícia Cardoso – *Direitos Fundamentais Versus Direitos de Personalidade*, 2014, disponível em: <http://direitoeconomia.com/2014/04/direitos-fundamentais-versus-direitos-de-personalidade/>.

Os direitos fundamentais são posições jurídicas atribuídas pela Constituição, com particular solenidade, conforme refere Cordeiro¹⁹⁶ e o seu critério é o da fonte da sua atribuição. Neste sentido, e na esteira de Mendes, “cabe distingui-los de outras figuras que, com eles, aparecem estreitamente ligados, como os *direitos de personalidade*, que se reportam aos bens de personalidade (critério do objecto), os *direitos originários*, que resultam da própria natureza do homem e que o Direito se limita a reconhecer (critério da pré-positividade), os *direitos do homem*, que aparecem por serem próprios de qualquer pessoa, onde quer que ela se encontre (critério da titularidade), os *direitos pessoalíssimos*, que se caracterizam por não poderem ser transferidos (critério da intransmissibilidade) e os *direitos pessoais* – nesta acepção – que têm natureza não patrimonial (critério da patrimonialidade)”¹⁹⁷.

Os direitos fundamentais têm, portanto, um importante papel na argumentação, permitindo soluções mais consistentes apoiadas noutros níveis normativos, dado que, não só contribuem para a concretização de conceitos indeterminados, como “aditem (...) uma aplicação directa quando o seu sentido normativo, em termos de adequação axiológica e funcional, a tanto dê lugar”¹⁹⁸. “Muitos dos direitos fundamentais são direitos de personalidade, mas nem todos os direitos fundamentais são direitos de personalidade. Aqui, interessa-nos, em particular, o direito à identidade pessoal, enquanto direito distintivo da personalidade. E “hoje em dia, dada a interdependência entre o estatuto positivo e o estatuto negativo do cidadão, e em face da concepção de um direito geral de personalidade como «direito à pessoa ser e à pessoa devir», cada vez mais os direitos fundamentais tendem a ser direitos de personalidade e vice-versa”¹⁹⁹. “No entanto, não é apenas uma ordem de direitos subjectivos, mas também uma *ordem objectiva* que justificará, entre outras coisas, o reconhecimento de direitos fundamentais a pessoas colectivas e organizações (...). Neste domínio é particularmente visível a separação entre direitos fundamentais e direitos de personalidade”²⁰⁰.

Como constata Mendes²⁰¹, “a influência no direito privado da Constituição é, pode-se dizer, dupla. Por um lado, a Constituição consigna princípios gerais válidos e relevantes em direito privado como seja o princípio da igualdade perante a lei (art.13º),

¹⁹⁶ *Ibidem*.

¹⁹⁷ *Ibidem*.

¹⁹⁸ *Ibidem*.

¹⁹⁹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, p.396.

²⁰⁰ *Ibidem*.

²⁰¹ MENDES, João de Castro – *Teoria Geral do Direito Civil*. Lisboa: AAFDL, 1995, Volume I, p.46.

um tratamento cuidado dos *direitos e deveres fundamentais* (Parte I, arts.12º e segs.), figura com que se relacionam conceitos como direitos do homem, direitos de personalidade”²⁰². Por outro lado, como diz Miranda, citado por Mendes²⁰³, “as normas legais e regulamentares em vigor à data da entrada em vigor da Constituição têm de ser reinterpretadas em face desta e apenas subsistem enquanto conformes com as normas e os seus princípios”. “A essência da personalidade é difícil de estabelecer, e está estreitamente relacionada com a essência dos direitos e deveres, sobretudo dos primeiros. Se virmos nos direitos poderes de vontade, requisito da pessoa jurídica é poder manifestar uma vontade (jurídica) e isso é sempre possível através do instituto da representação; se virmos nos direitos sobretudo interesses, ou de algum modo ligarmos as duas noções (...), então só seres a que se possam atribuir ou imputar interesses podem ser pessoas”²⁰⁴.

4.1. Direitos, Liberdades e Garantias do trabalhador

Alguns direitos, liberdades e garantias, “antes mesmo de serem atributos de cidadania, são elementos inalienáveis da capacidade jurídica das *personas* e encontram, por isso, acolhimento no próprio Código Civil”²⁰⁵, como tivemos oportunidade de referir anteriormente, pela distinção entre direitos fundamentais e direitos da personalidade, tomando como exemplo o direito à identidade pessoal do trabalhador.

Embora a CRP e a CRA contenham um rol bastante vasto de direitos liberdades e garantias, há alguns que ressaltam enquanto direitos mais imediatos para o trabalhador. Esta atenção é especialmente redobrada no caso da CRP porque esta consagra um capítulo exclusivo aos direitos, liberdades e garantias do trabalhador, como veremos adiante. Assim, neste ponto, centrar-nos-emos nos direitos de natureza pessoal, da CRA e da CRP, e que têm a natureza de direitos, liberdades e garantias, respeitantes ao trabalhador.

Na CRA, o artigo 31º, consagra o direito à integridade pessoal, dispondo, acerca deste, que a integridade moral, intelectual e física das pessoas é inviolável (nº1) e que o Estado respeita e protege a pessoa e a dignidade humanas (nº2). O artigo seguinte

²⁰² *Ibidem*.

²⁰³ *Idem*, p.47.

²⁰⁴ *Idem*, p.121.

²⁰⁵ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004, p.189.

consagra, por seu turno, o direito à identidade, à privacidade e à intimidade, estabelecendo que a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, à capacidade civil, à nacionalidade, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra e à reserva de intimidade da vida privada e familiar (nº1) e que lei estabelece as garantias efectivas contra a obtenção e a utilização, abusivas ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e às famílias (nº2).

O art.40º cristaliza a liberdade de expressão e de informação, dispondo que todos têm o direito de exprimir, divulgar e compartilhar livremente os seus pensamentos, as suas ideias e opiniões, pela palavra, imagem ou qualquer outro meio, bem como o direito e a liberdade de informar, de se informar e de ser informado, sem impedimentos nem discriminações. O nº2 acrescenta que o exercício dos direitos e liberdades constantes do número anterior não pode ser impedido nem limitado por qualquer tipo ou forma de censura. O número seguinte refere que a liberdade de expressão e a liberdade de informação têm como limites os direitos de todos ao bom nome, à honra e à reputação, à imagem e à reserva da intimidade da vida privada e familiar, a protecção da infância e da juventude, o segredo de Estado, o segredo de justiça, o segredo profissional e demais garantias daqueles direitos, nos termos regulados pela lei. O nº4 estabelece que as infracções cometidas no exercício da liberdade de expressão e de informação fazem incorrer o seu autor em responsabilidade disciplinar, civil e criminal, nos termos da lei. Por fim, o nº5 do art.40º estabelece que a todas as pessoas, singulares ou colectivas, é assegurado, nos termos da lei e em condições de igualdade e eficácia, o direito de resposta e de rectificação, bem como o direito a indemnização pelos danos sofridos.

O art.49º prevê a liberdade de associação profissional e empresarial, garantindo a todos os profissionais liberais ou independentes e em geral a todos os trabalhadores por conta própria, a liberdade de associação profissional para a defesa dos seus direitos e interesses e para regular a disciplina deontológica de cada profissão. O nº2 deste artigo estabelece que as associações de profissionais liberais ou independentes se regem pelos princípios da organização e funcionamento democráticos e da independência em relação ao Estado, nos termos da lei e o número seguinte sublinha que as normas deontológicas das associações profissionais não podem contrariar a ordem constitucional e os direitos fundamentais da pessoa humana nem a lei. A liberdade sindical encontra-se prevista no art.50º da CRA. Este artigo dispõe, no nº1, que é reconhecida aos trabalhadores a liberdade de criação de associações sindicais para a

defesa dos seus interesses individuais e colectivos. O nº2 refere que é reconhecido às associações sindicais o direito de defender os direitos e os interesses dos trabalhadores e de exercer o direito de concertação social, os quais devem ter em devida conta os direitos fundamentais da pessoa humana e das comunidades e as capacidades reais da economia, nos termos da lei. O último número deste artigo, o nº3, estabelece que a lei regula a constituição, filiação, federação, organização e extinção das associações sindicais e garante a sua autonomia e independência do patronato e do Estado.

O art.51º consagra o direito à greve e proibição do *lock out*, garantindo, no nº1 que os trabalhadores têm direito à greve, sendo, nos termos do número seguinte, proibido o *lock out*, não podendo o empregador provocar a paralisação total ou parcial da empresa, a interdição do acesso aos locais de trabalho pelos trabalhadores ou situações similares, como meio de influenciar a solução de conflitos laborais. O nº3 deste artigo dispõe que a lei regula o exercício do direito à greve e estabelece as suas limitações nos serviços e actividades considerados essenciais e inadiáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Todos os artigos acabados de referir constituem se enquadram na categoria dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, perpassando todo o espectro de direitos fundamentais da CRA.

Se a CRA não o faz, a CRP dedica-se, expressamente, num capítulo próprio, o Capítulo III, aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores. Este capítulo compreende os arts.53º a 57º, que explanaremos em seguida. Acrescenta-se ainda que os arts.31º, 32º, 40º, 49º, 50º e 51º da CRA, acima explanados, encontram correspondência com os arts.25º, 26º, 37º, 46º, 55º e 57º, respectivamente, que, como se vê pela sua atribuição numérica no articulado, vão além do capítulo que versa sobre os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, o que demonstra, precisamente, a dispersão desta categoria de direitos na CRA.

Explanando agora os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, constantes dos arts.53º a 57º da CRP, comecemos pela garantia da segurança no emprego, constante do art.53º. É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

O art.54º, com a epígrafe *Comissões de trabalhadores*, dispõe, no nº1, que é direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa. O nº2 estabelece os moldes da

criação das comissões de trabalhadores, adiantando que os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto directo e secreto, os membros destas. O nº3 prevê que podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores. O nº4 estabelece que os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais. O nº5 refere que constituem direitos das comissões de trabalhadores receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade (al.a)), exercer o controlo de gestão nas empresas (al.b)), participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho (al.c)), participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector (al.d)), gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa (al.e)) e promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei (al.f)).

O art.55º consagra a liberdade sindical, dispondo que é reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses (nº1). De acordo com o nº2, no exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente a liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis (al.a)), a liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito (al.b)), a liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais (al.c)), o direito de exercício de actividade sindical na empresa (al.d)) e o direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem (al.e)). O nº3 estabelece que as associações sindicais se devem reger pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical. Estas são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras, conforme dispõe o nº4 deste artigo. O nº5 consagra o direito das associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais. Por fim, o nº6 refere que os representantes eleitos dos

trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.

O art.56º, consagra os direitos das associações sindicais e contratação colectiva, mencionando, no nº1 que compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem. O número seguinte refere que são direitos das associações sindicais a participação na elaboração da legislação do trabalho (al.a)) e na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores (al.b)), a pronúncia sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução, fazerem-se representados nos organismos de concertação social, nos termos da lei (al.c)), a participação nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho (al.d)). O nº3 estabelece que compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas, de acordo com o último número deste artigo.

O direito à greve e proibição do *lock-out* está consagrado no art.57º, que o garante no nº1. O nº2 dispõe que compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito. Conforme disposto no nº3, a lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. O nº4 refere que é proibido o *lock-out*.

4.1.1.Direito à integridade pessoal

O primeiro direito de personalidade do trabalhador é o direito à sua integridade pessoal, quer física quer moral. O direito à integridade pessoal encontra-se tutelado constitucionalmente nos arts.31º da CRA e 25º da CRP. O mesmo é por isso igualmente reconhecido no âmbito da relação laboral, assegurando a protecção da integridade física e moral do trabalhador. Efectivamente, o contrato de trabalho, por muito essencial que seja a subsistência do trabalhador, não deve implicar para este qualquer sacrifício da sua

integridade física e moral, a qual se encontra sob a protecção da lei²⁰⁶. No CTP a integridade física e moral, encontram-se consagradas no art.15º. Este artigo dispõe que o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral. Na LGTA, o art.45º, referente aos direitos do trabalhador, dispõe, no nº1, que, além dos direitos fundamentais previsto no art.6º e outros estabelecidos nesta lei, nas convenções colectivas de trabalho e no contrato individual de trabalho, ao trabalhador é assegurado o tratamento com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade (al.a)), bem como boas condições de higiene e segurança no trabalho, a integridade física e a ser protegido no caso de acidente de trabalho e doenças profissionais (al.g)). Consideram-se, inclusive, justa causa para a rescisão as ofensas à integridade física, honra e dignidade do trabalhador ou dos seus familiares directos, praticadas tanto pelo empregador como pelos seus representantes, nos termos da al.d), nº2, do art.251º da LGTA.

Especialmente relevantes em relação à tutela da integridade física são as disposições sobre segurança e higiene no trabalho, constantes do art.85º e segs. da LGTA. Destas normas, resulta naturalmente uma obrigação de segurança por parte do empregador em ordem a garantir que o trabalho se realiza sem especiais riscos para os trabalhadores²⁰⁷.

4.1.2. Direito à reserva da intimidade da vida privada

A tutela da personalidade abrange especificamente a imposição de reserva sobre a intimidade da vida privada, nos termos do art. 32º, nº 1, da CRA e do art. 80º do CCA. O mesmo se verifica no art.26º, nº1, da CRP e 80º do CCP, bem como no art.16º do CTP, complementado pelo artigo seguinte. Na esfera laboral, deve consequentemente considerar-se um dever de tutela da intimidade da vida privada da contraparte, que proíbe, quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à sua esfera íntima e pessoal, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Em relação à vida familiar, esta está manifestamente protegida, não tendo, por exemplo, o empregador a possibilidade de proibir o casamento dos seus trabalhadores.

²⁰⁶ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.93-94.

²⁰⁷ *Idem*, p.94.

A mesma situação ocorre em relação à vida sexual, não podendo o empregador proibir o relacionamento afectivo ou sexual entre os seus trabalhadores fora do local de trabalho, nem os pode inquirir sobre as suas tendências sexuais ou reagir disciplinarmente com fundamento na orientação sexual que os mesmos adoptem.

A gravidez da trabalhadora não é também assunto que possa respeitar ao empregador, não podendo ser a mesma objecto de qualquer discriminação por esse motivo, nos termos dos arts.19º, nº2, e 33º a 65º, que dispõe sobre a parentalidade, todos do CTP e 272º a 278º da LGTA. E a mesma situação ocorre em caso de interrupção voluntária da gravidez, mesmo que o empregador a considere fortemente contrária às suas convicções. Merece, neste domínio, especial referência a al.c), do nº2, do art.59º da CRP.

O estado de saúde do trabalhador também se encontra protegido, salvo na medida em que possa prejudicar a prestação de trabalho, tendo o médico da empresa dever de sigilo profissional também em relação ao empregador, conforme dispõe o nº3 do art.19º do CTP. Assim, o mesmo não poderá discriminar o trabalhador, devido à aquisição de enfermidades que não perturbem a prestação do trabalho, como a seropositividade, a obesidade ou a deficiência física²⁰⁸. Finalmente, também os problemas financeiros do trabalhador, como o seu sobreendividamento ou penhora do salário se encontram abrangidos na sua privacidade.

A tutela da intimidade da vida privada abrange a proibição, tanto do acesso como da divulgação de aspectos a ela relativos. Não sendo assim lícito o acesso indevido, mesmo que não haja divulgação, nem é permitida a divulgação quando o acesso foi obtido legitimamente. Assim, é vedada aos empregadores a devassa da vida privada dos seus trabalhadores, designadamente através da vigilância das comunicações à distância (telefone ou correio electrónico), ou da averiguação da actividade do trabalhador fora do local do trabalho. Esta tutela pode, no entanto, ceder em certas situações em que se torne absolutamente essencial para o funcionamento da empresa, em actividades sensíveis, algum controlo sobre os elementos da vida privada do trabalhador.

Um aspecto importante da tutela da intimidade da vida privada diz respeito aos testes e exames médicos. Efectivamente, os dados relativos à saúde física ou psíquica das pessoas fazem parte da sua esfera íntima, sendo que o seu acesso ou divulgação

²⁰⁸ *Idem*, p.102.

viola não apenas o direito à privacidade, mas também a integridade moral ou física do trabalhador. Por esse motivo, estabelece-se uma proibição expressa relativamente à realização de testes e exames médicos de qualquer natureza aos candidatos a emprego ou trabalhadores para comprovação das condições físicas ou psíquicas não estritamente relevantes ao seu trabalho. Não é assim lícito, na admissão ao contrato de trabalho ou durante a sua vigência, estabelecer testes destinados a verificar, quer a situação de alcoolismo ou toxicodependência, quer outras doenças, como a seropositividade, quer inclusivamente as características genéticas do trabalhador. Também será vedado proceder a investigações abusivas sobre a saúde mental do trabalhador ou sobre a sua personalidade, o que abrange teste de personalidade, como os exames grafológicos.

Exceptuar-se apenas desta proibição os testes exigidos pela natureza da actividade profissional que tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador, demais colegas de trabalho ou terceiros, como consta no art. 95º, nº 1, da LGTA²⁰⁹. Em caso de trabalhos insalubres e perigosos ou na manipulação, fabrico, embalagem ou expedição de produtos alimentares para consumo humano a lei obriga mesmo à realização de exames médicos periódicos aos trabalhadores, conforme dispõe o art. 95º, nº 2, da LGTA.

Uma questão que se afigura “igualmente controversa no âmbito da tutela da privacidade do trabalhador diz respeito aos meios de vigilância electrónicas, com o fim de controlar o seu desempenho. Parece-nos que o direito do trabalhador em “ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade” (art. 45º, nº 1 a) LGTA) implica, em princípio, a proibição de quaisquer meios de vigilância à distância destinados a controlar o seu desempenho profissional do trabalhador, incluindo naturalmente as câmaras de vídeo, microfones ou escutas telefónicas, sejam eles públicos ou ocultos”²¹⁰. Com efeito, este tipo de vigilância afecta profundamente a personalidade do trabalhador, constituindo uma ofensa ou afronta à sua dignidade. Precisamente por essa razão, “a OIT já considerou que a introdução destes meios de vigilância constitui uma violação da dignidade humana e direitos básicos, introduzindo nos trabalhadores a sensação de que não são confiáveis, fomentando uma mentalidade destrutiva na relação laboral, além de poderem ser usados com fins discriminatórios e persecutórios”²¹¹. Ora, sendo proibida essa utilização, naturalmente que os registos a

²⁰⁹ *Idem*, pp.103-104.

²¹⁰ *Ibidem*.

²¹¹ *Ibidem*.

eles respeitantes não poderão ser utilizados como meios de prova, designadamente para efeito de procedimento disciplinar.

Há, porém, situações em que deve ser permitida excepcionalmente a utilização deste equipamento, o que sucede sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens, quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem. Efectivamente, há actividades profissionais, em que a utilização de meios de vigilância electrónica se justifiquem por motivos de segurança das pessoas e bens (como as actividades de segurança de aeroportos, bancos, discotecas, etc). Impõe-se, no entanto, que essa vigilância, bem como a sua fundamentação, seja comunicada ao trabalhador, em ordem a permitir que ele tome conhecimento da vigilância que esses meios permitem ao empregador alcançar sobre a sua actuação²¹².

Deve, à partida, “considerar-se proibida pelo art.45º, nº1, al.a), da LGTA, por constituir tratamento vexatório ou degradante a revista da pessoa, cacifo e bens do trabalhador, mesmo que ocorra nas instalações da empresa. Pode, no entanto, admitir-se essa revista, em casos excepcionais, no intuito de protecção da pessoa ou bens do empregador ou de outros trabalhadores, perante indícios graves da prática de crimes no interior da empresa”²¹³.

A confidencialidade das mensagens enviadas pelo trabalhador, sejam em suporte tradicional ou electrónico, encontra-se igualmente abrangida na tutela da sua personalidade. Efectivamente, sendo garantido pelo Estado, nos termos do art. 34º da CRA e dos arts.34º e 35º da CRP, o sigilo da correspondência e dos demais meios de comunicação privada, naturalmente que também não será permitido a entidades privadas, como o empregador, efectuar qualquer ingerência na correspondência e comunicação do trabalhador. Efectivamente, “essas comunicações revestem em princípio carácter pessoal, pelo que a abertura da correspondência, seja ela escrita ou electrónica, que ao trabalhador seja dirigida deve ser sempre efectuada pelo próprio trabalhador”²¹⁴. Assim, apenas em situações de necessidade (designadamente para dar resposta a assuntos urgentes, em caso de ausência do trabalhador por baixa ou férias) é que a correspondência do trabalhador poderá ser aberta pela entidade patronal ou outro empregado.

²¹² *Idem*, pp.104-105.

²¹³ *Idem*, p.105.

²¹⁴ *Ibidem*.

Levanta, no entanto, especiais dificuldades a situação da navegação na internet e do correio electrónico, não só devido à grande facilidade do seu uso para fins laborais, mas também em virtude das consequências perniciosas que pode acarretar. Essas consequências podem verificar-se naturalmente em termos de quebra da produtividade, dado que a atenção que exige a recolha e leitura de mensagens e a navegação na Internet desvia o trabalhador das suas ocupações, representando assim uma diminuição do rendimento de trabalho. Por outro lado, os custos da utilização do sistema informático repercutem-se no empregador, que assim deixa de tirar proveito das despesas relativas com o funcionamento desse sistema. Finalmente, a utilização exagerada do sistema informático é susceptível de provar lesões à empresa, em consequência da maior vulnerabilidade a ataques informáticos, *spam* e disseminação de vírus que pode ficar associada à indevida utilização do correio electrónico. Deve por isso considerar-se que a confidencialidade das comunicações não autoriza o trabalhador a utilizar os meios de comunicação da empresa para fins a ela estranhos, pelo que se compreende a possibilidade do empregador estabelecer regras da sua utilização, as quais, se violadas, serão susceptíveis de constituir o trabalhador em infracção disciplinar. A violação dessas regras de utilização dos meios de comunicação da empresa não permite, no entanto, ao empregador efectuar qualquer violação da confidencialidade das comunicações efectuadas pelo trabalhador. Assim, por exemplo, a indevida utilização do telefone, correio electrónico ou internet pode ser detectada sem ter que se determinar o conteúdo das comunicações ou quais os sítios visitados²¹⁵.

É ainda problemática a possibilidade de o empregador elaborar registos individualizados das comunicações efectuadas pelo trabalhador (como, por exemplo, registo de números de telefone ou de sítios visitados na Internet). Esses registos apenas devem ser possíveis mediante informação prévia aos trabalhadores, para efeitos de desconto nos salários das comunicações efectuadas para fins privados, conforme permitido pelo art.179º, nº 4, da LGTA. Efectivamente, não podendo o trabalhador pretender que o empregador suporte os custos das suas comunicações privadas, parece lítica a elaboração desses registos, apenas para o fim de permitir os descontos na remuneração. O empregador não poderá naturalmente conservar uma base de dados das comunicações telefónicas ou sítios visitados pelo trabalhador para efeito de avaliação

²¹⁵ *Idem*, p.106.

das suas qualidades, uma vez que tal se apresenta como gravemente lesivo da sua privacidade.

Finalmente, merece atenção especial o caso das mensagens enviadas e recebidas por delegados sindicais ou membros do órgão de representação dos trabalhadores. Neste caso, parece que estes deverão ter regras especiais de utilização dos meios de comunicação da empresa, que lhes permitam o acesso aos trabalhadores, diferentes do que se estabelece em relação ao trabalhador comum, bem como beneficiar de ausência de controlo por parte do empregador, uma vez que do mesmo poderia resultar o entrave ao livre exercício da representação dos trabalhadores²¹⁶.

4.1.3. Liberdade de expressão

O art.40º, nº 1, da CRA e o art.37º, nº1, da CRP garantem a liberdade de expressão. Essa liberdade de expressão deve, por isso, ser reconhecida ao trabalhador no âmbito da empresa, nos mesmos termos em que é reconhecida a qualquer cidadão.

A liberdade de expressão e “divulgação do pensamento e opinião pode ser manifestada a propósito de questões conexas com o trabalho, designadamente através de críticas ou sugestões sobre o desempenho laboral ou sobre a gestão da empresa, mas também questões exteriores a ela, como no caso da ostentação no local de trabalho de simples políticos ou religiosos, ou emissão de opiniões sobre política geral. Por esse motivo, o regulamento interno da empresa não deverá poder impor restrições à liberdade de expressão do trabalhador dentro da empresa. E é manifesto que fora da empresa, o trabalhador tem igualmente um direito à livre expressão do seu pensamento e opinião”²¹⁷.

A liberdade de expressão não é, todavia, absoluta, “dado que terá naturalmente como limites o respeito pelos direitos de personalidade da outra parte e o normal funcionamento da empresa”²¹⁸. De facto, quanto aos direitos de personalidade, é manifesto que a liberdade de expressão não pode servir de justificação para lesões dos direitos de personalidade, como por exemplo, as injúrias, difamação ou devassa da vida privada praticadas em relação ao outro sujeito da relação laboral, nos termos do art. 40º, nº 3, da CRA e 37º, nºs 3 e 4 da CRP. Também o exercício da liberdade de expressão

²¹⁶ *Idem*, p.107.

²¹⁷ *Idem*, pp.94-95.

²¹⁸ *Idem*, p.95.

não pode por em causa o normal funcionamento da empresa, pois não apenas lesaria directamente dos direitos patrimoniais do empregador ao por em causa o funcionamento da sua unidade produtiva, mas também porque indirectamente se viria a repercutir nos trabalhadores. Não é, por isso, admissível que o trabalhador de uma empresa efectue perante os seus clientes críticas injustificadas à gestão da mesma, uma vez que a reacção natural dos mesmos será a de deixar de adquirir os bens e serviços desta.

Um caso particular da limitação da liberdade de expressão do trabalhador consiste nas empresas ideológicas ou de tendência, na medida em que, nos casos em que a actividade empresarial se reconduz à propaganda de determinadas convicções ou ideologia naturalmente que o trabalhador fica vinculado por um dever de reserva de não emitir opiniões que possam por em causa a actividade empresarial²¹⁹.

4.1.4. Direito à segurança no emprego: protecção contra despedimentos sem justa causa

Comecemos por uma breve caracterização da evolução do direito à segurança no emprego. A primeira linha evolutiva “que se pode destacar a propósito da restrição da liberdade de desvinculação do empregador consiste na *exigência de motivação do despedimento*, isto é, na progressiva eliminação da possibilidade de extinção *ad nutum* do contrato de trabalho de duração indeterminada, por iniciativa do mesmo empregador”²²⁰. “O despedimento *ad nutum* funda-se numa ideia – a do carácter temporário das relações obrigacionais – que implicava não só a liberdade de desvinculação a todo o tempo mas também a paridade dos contraentes quanto à amplitude dessa liberdade. A evolução verificada nos ordenamentos jurídico-laborais traduziu-se, justamente, na negação de tais pressupostos: a relação de trabalho destinase a perdurar (em homenagem à exigência de estabilidade do emprego); a liberdade de desvinculação não pode ser garantida em idêntico grau ao empregador e ao trabalhador; a extinção do vínculo pelo primeiro há-de fundar-se em motivos externamente controláveis. (...) a decisão de despedimento pelo empregador deixa de poder encarar-se como o «gesto individual dum contraente que se liberta», passa a ser vista como uma acção adoptada «no quadro da empresa a fim de assegurar o seu bom

²¹⁹ *Idem*, p.95.

²²⁰ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004, p.537.

funcionamento»”²²¹. O significado fulcral desta evolução traduziu-se “na progressiva *funcionalização* e *objectivação* da faculdade resolutória do empregador: este pode ver sancionada – segundo técnicas variáveis, é certo – a acção extintiva pelo facto de esta se basear em causas que, sujeitas a controlo externo (judicial ou mesmo administrativo), não sejam consideradas consistentes ou atendíveis”²²². Deste modo, “é não raro o influxo da contratação colectiva, o despedimento individual por iniciativa do empregador passou a estar. Em qualquer das suas possíveis modalidades, submetido à exigência de *motivação* socialmente aceitável”²²³.

Tal evolução afectou sobretudo “o clássico *despedimento com aviso prévio* (ou despedimento «ordinário», na terminologia de alguns sistemas legislativos), que continha em si mesmo, como um *alter ego*, uma segunda via possível de efectivação da ruptura do contrato: a do despedimento com indemnização compensatória na inobservância do pré-aviso. Neste mecanismo dúplice, descendente directo do dogma civilístico da liberdade de desvinculação, assentou por muito tempo a proeminência contratual do empregador. Com a necessidade de motivação (e com a imposição do ónus da prova ao empregador), deu-se um primeiro passo no sentido da «constitucionalização» desse poder”²²⁴.

Está, assim, erradicada dos ordenamentos laborais português e angolano “a admissibilidade do despedimento não motivado”²²⁵. “A *exteriorização* do fundamento da decisão de despedir – e, implicitamente, a *conformidade jurídica* desse fundamento que, assim, se torna controlável – é condição da eficácia da declaração extintiva em que o despedimento se traduz. Mas a motivação, no despedimento, pode assumir diversas modalidades e gradações. Ela pode respeitar ao comportamento do trabalhador (confrontado com os padrões normativos instituídos na organização de trabalho), à relação entre ele e a função que lhe está atribuída, ao grau de viabilidade técnica ou económica do aproveitamento dos seus serviços e das suas aptidões na empresa. Noutra perspectiva, os fundamentos invocados para a exclusão de um trabalhador podem ser simplesmente reais (e não fictícios), ou também aceitáveis e razoáveis (e não

²²¹ *Ibidem*.

²²² *Ibidem*.

²²³ *Ibidem*.

²²⁴ *Ibidem*.

²²⁵ *Idem*, p.548.

caprichosos, arbitrários ou, por qualquer título, juridicamente censuráveis), ou mesmo, no limite, decisivos quanto à inviabilidade futura da vinculação”²²⁶.

Para caracterizar o sistema português, “não basta dizer que ele exclui o despedimento não motivado; é preciso apontar também os tipos e graus que a motivação pode assumir sem por em causa a eficácia da declaração extintiva do empregador”²²⁷. Pesquisar esses aspectos é, no quadro do ordenamento português, tal como no angolano, reunir os mesmos elementos definidores do conceito de *justa causa* de despedimento individual. A existência e invocação de uma ‘justa causa’ “é condição substancial de validade do despedimento. Os motivos que levem o empregador a pretender a cessação do contrato hão-de ser enquadráveis neste conceito legal: o de «justa causa» de despedimento”²²⁸.

O art.53º da CRP declara proibidos os despedimentos sem justa causa. O art.59º da Lei Fundamental Portuguesa acrescenta, no nº1, que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego (al.e)). O art.76º, nº4, da CRA dispõe 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.

4.1.5. Liberdade de associação profissional

Cabe agora examinar os sujeitos colectivos de trabalho, os quais constituem as entidades que pode estabelecer relações laborais a nível colectivo. Do lado dos trabalhadores, as suas estruturas representativas são as associações sindicais, os órgãos de representação dos trabalhadores na empresa, e as comissões *ad hoc*, enquanto que os empregadores são representados pelas associações de empregadores ou pelos órgãos de representação da própria empresa. As relações colectivas de trabalho têm os sindicatos como um importante sujeito. O sindicato constitui “uma associação permanente de trabalhadores para a defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais”²²⁹.

²²⁶ *Idem*, p.549.

²²⁷ *Ibidem*.

²²⁸ *Ibidem*.

²²⁹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.331.

Desta definição resulta, em primeiro lugar, que o sindicato é uma associação (elemento organizativo), constituindo assim uma pessoa colectiva de tipo associativo, a qual possui personalidade jurídica própria, distinta dos membros que a compõem. Em Angola, o sindicato é ainda uma associação voluntária, dado que não há sindicatos obrigatórios. Em segundo lugar, o sindicato é uma associação permanente, no sentido de estável e duradoura, sem prazo de vigência definido, mantendo-se como organização independentemente da entrada e saída dos seus associados, não se confundindo assim com as coligações ocasionais dos trabalhadores que se reúnem para certa actividade e se desfazem depois dela. Em terceiro lugar, o sindicato constitui uma associação permanente de trabalhadores (elemento subjectivo), ou seja, caracteriza-se ainda pela condição de os seus membros serem trabalhadores, pessoas que exercem a sua actividade profissional sob a autoridade e direcção de outrem. Consequentemente, não são sindicatos associações de profissionais liberais como as ordens profissionais. Quando, porém, os seus membros tenham ainda a qualidade de trabalhadores subordinados podem constituir sindicatos (ex. sindicato dos médicos). O conceito de trabalhadores não é, porém, restrito ao regime laboral de direito privado, admitindo-se a constituição de sindicatos por parte de trabalhadores da função pública.

Finalmente o sindicato caracteriza-se por visar a defesa e promoção dos interesses sócio-profissionais dos seus membros (elemento teleológico). O sindicato tem assim por fim a defesa dos interesses dos seus membros, devendo, porém, esses interesses ser de natureza sócio-profissional, o que constituiu uma formulação ampla que permite aos sindicatos exercer as mais variadas funções. Efectivamente, os interesses prosseguidos pelo sindicato podem respeitar directamente aos trabalhadores, como os relativos às condições de trabalho (retribuição, tempo de trabalho, higiene e segurança), mas também podem estar apenas indirectamente a eles ligados (obtenção de creches, refeitórios e instalações desportivas). Por outro lado, os interesses a prosseguir pelo sindicato não são necessariamente de natureza patrimonial (como o aumento da retribuição), podendo ainda abranger situações de natureza não patrimonial (como a defesa da dignidade pessoal dos trabalhadores).

Os sindicatos têm uma função de reequilíbrio da posição de inferioridade do trabalhador individual através da agregação de um conjunto de trabalhadores e negociação das condições de trabalho a esse nível. É de salientar, que o sindicato não pretende representar apenas os trabalhadores que nele se inscrevem, mas todos os trabalhadores abrangidos na categoria sócio-profissional a que se dirige, estejam ou não

nele inscritos. Efectivamente, o que está na base do sindicato é a existência de uma comunhão de interesses e solidariedade entre os membros de determinada categoria de trabalhadores, que o sindicato pretende defender através da sua actuação²³⁰.

Economicamente, no entanto, os sindicatos já têm sido qualificados como uma espécie de empresa que visa maximizar os benefícios resultantes da mercadoria força de trabalho. Esse aspecto é especialmente visível nos sindicatos americanos, que são vistos como cartéis de força de trabalho²³¹.

Na CRA, o art.48º consagra a liberdade de associação. O nº1 dispõe que os cidadãos têm o direito de, livremente e sem dependência de qualquer autorização administrativa, constituir associações, desde que estas se organizem com base em princípios democráticos, nos termos da lei. O nº2 estabelece que as associações prosseguem livremente os seus fins, sem interferência das autoridades públicas, e não podem ser dissolvidas ou as suas actividades suspensas, senão nos casos previstos por lei. O art.49º, com a epígrafe *Liberdade de associação profissional e empresarial*, dispõe, no nº1, que é garantida a todos os profissionais liberais ou independentes e em geral a todos os trabalhadores por conta própria, a liberdade de associação profissional para a defesa dos seus direitos e interesses e para regular a disciplina deontológica de cada profissão. O nº2 refere que as associações de profissionais liberais ou independentes se regem pelos princípios da organização e funcionamento democráticos e da independência em relação ao Estado, nos termos da lei. O nº3 estabelece que as normas deontológicas das associações profissionais não podem contrariar a ordem constitucional e os direitos fundamentais da pessoa humana nem a lei. O art.6º da LGTA estabelece os direitos conexos com o direito ao trabalho. Este artigo refere, no nº1, que, além do direito ao trabalho e ao livre exercício da profissão, constitui direitos fundamentais dos trabalhadores o direito de reunião e de participação na actividade da empresa (al.d)). Os direitos previstos no número anterior são exercidos no quadro das disposições constitucionais e das leis que especificamente os regulamentam, conforme dispõe o nº2 do mesmo artigo.

Na CRP, o art.46º consagra a liberdade de associação, em sentido amplo. O nº1 deste artigo dispõe que os cidadãos têm o direito de, livremente e sem dependência de qualquer autorização, constituir associações, desde que estas não se destinem a promover a violência e os respectivos fins não sejam contrários à lei penal. As

²³⁰ *Idem*, pp.332-333.

²³¹ *Idem*, p.333.

associações prosseguem livremente os seus fins sem interferência das autoridades públicas e não podem ser dissolvidas pelo Estado ou suspensas as suas actividades senão nos casos previstos na lei e mediante decisão judicial, conforme refere o nº2 do mesmo artigo. O art.56º da CRP consagra os direitos das associações sindicais e contratação colectiva. Este refere, no nº1, que compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem. Constituem, nos termos do nº2, direitos das associações sindicais participar na elaboração da legislação do trabalho, participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores, pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução, fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei e participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho. O nº3 estabelece a competência de exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei. Por último, o nº4 dispõe que a lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

4.1.6. Liberdade de associação profissional

Esta liberdade encontra-se “reconhecida a nível internacional”²³². A DUDH, no nº4 do art.23º dispõe que “toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”. Também a OIT consagra a liberdade sindical, na “convenção nº87, de 1948, relativa á liberdade sindical e à protecção do direito sindical, a convenção nº98 da OIT, de 1949, sobre o direito de negociação colectiva e a convenção nº135 sobre a protecção dos representantes sindicais”²³³.

No âmbito dos ordenamentos angolano e português, a liberdade sindical encontra-se reconhecida, respectivamente, nos arts.50º da CRA e 55º da CRP, a que se acrescenta o art.56º da Lei Fundamental Portuguesa. O art.50º da CRA dispõe, no nº1, que é reconhecida aos trabalhadores a liberdade de criação de associações sindicais para

²³² *Ibidem.*

²³³ *Idem*, p334.

a defesa dos seus interesses individuais e colectivos. O nº2 estabelece que é reconhecido às associações sindicais o direito de defender os direitos e os interesses dos trabalhadores e de exercer o direito de concertação social, os quais devem ter em devida conta os direitos fundamentais da pessoa humana e das comunidades e as capacidades reais da economia, nos termos da lei. O nº3 acrescenta que a lei regula a constituição, filiação, federação, organização e extinção das associações sindicais e garante a sua autonomia e independência do patronato e do Estado. Por seu turno, o art.55º da CRP dispõe, no nº1, que é reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses. Nos termos do nº2 do mesmo artigo, no exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente, a liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis (al.a)), a liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito (al.b)), a liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais (al.c)), o direito de exercício de actividade sindical na empresa (al.d)) e o direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem (al.e)). O nº3 refere que as associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical. De acordo com o disposto no nº4, as associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras. As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais, conforme dispõe o nº5. O nº6 acrescenta que os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções. O artigo seguinte, o art.56º da CRP, com a epígrafe *Direitos das associações sindicais e contratação colectiva*, estabelece, no nº1, que compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem. O nº2 refere que constituem direitos das associações sindicais participar na elaboração da legislação do trabalho (al.a)), participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos

trabalhadores (al.b)), pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução (al.c)), fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei (al.d)), participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho (al.e)). O nº3 dispõe que compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei, sendo que, de acordo com o disposto no nº4, a lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas. A liberdade sindical é um direito conexo com o direito ao Trabalho de acordo com o nº1 do art.6º da LGTA, como consta na própria epígrafe do artigo, sendo exercido, de acordo com o nº2 do mesmo artigo, exercidos no quadro das disposições constitucionais e das leis que o regulamentam. A liberdade sindical encontra-se prevista nos arts.440º a 468º do CTP.

A liberdade sindical assume duas vertentes, uma colectiva e uma individual. Na vertente colectiva, “estabelece-se que o conjunto dos trabalhadores é livre de constituir ou não um sindicato, regular o seu funcionamento da forma que entender adequada, eleger ou destituir os seus dirigentes, participar nas uniões e delimitar as formas e fins da acção colectiva”²³⁴. A nível individual “estabelece-se que cada trabalhador é livre de ser ou não sindicalizado, podendo escolher ainda o sindicato de que pretenda ser membro, mudar de sindicato ou deixar de ser sindicalizado, sempre que entender”²³⁵.

Assim, no domínio da liberdade sindical individual, podemos referir que “a liberdade sindical tem uma dimensão *positiva*, a qual consiste na liberdade de o trabalhador se filiar no sindicato que escolher, se assim o desejar, e de nele permanecer, e se traduz na imposição de medidas e criação de condições em ordem a garantir a sua efectividade e uma dimensão *negativa*, que consiste na inexistência de constrangimentos, directos ou indirectos, a essa mesma decisão e baseia na proibição de discriminações com base na filiação ou não filiação sindical”²³⁶. Por seu turno, a liberdade sindical colectiva abarca “ a liberdade de constituição de associações sindicais; a liberdade de organização e regulamentação interna; e o direito de exercício da actividade sindical na empresa”²³⁷.

²³⁴ *Ibidem*.

²³⁵ *Ibidem*.

²³⁶ *Ibidem*.

²³⁷ *Idem*, p.337.

Ambos os países têm leis sindicais que materializam e complementam o disposto na Constituição sobre a liberdade sindical.

4.1.7. Direito à greve

De um modo sucinto, o conceito de greve consubstancia o “momento decisivo da abstenção colectiva do trabalho por um período mais ou menos longo, sendo essa abstenção efectiva e total”²³⁸. Não existe uma definição legal deste conceito, parecendo que “a inexistência de uma definição legal da greve radica justamente no risco de violação dessa fronteira – um risco que sempre seria inerente a qualquer enunciado «descritivo», na medida em que este traduziria, por necessidade lógica, uma selecção de características efectuada sobre a realidade multimoda dos conflitos colectivos”²³⁹. “O legislador não terá «querido» definir a greve justamente porque, a fazê-lo, lhe seria imperativo calar *qualquer* referência finalística; e, sem tal referência, o fenómeno ficaria por caracterizar. O elemento intencional da paralisação é, com efeito, decisivo para que possa ver-se nela a greve e não um aglomerado de violações contratuais; definir a greve *em sentido jurídico* implica referir esse elemento, mas referi-lo poderia facilmente redundar em limitá-lo – e é isso que a lei ordinária não pode fazer”²⁴⁰. Todavia, o direito à greve é um direito que existe.

Assim, o exercício do direito à greve resulta de uma situação de conflito: “as controvérsias colectivas de trabalho podem assumir feição «pacífica» (isto é, desenvolver-se no âmbito dum certo quadro processual e institucional pré-determinado à obtenção dum resultado equitativo), ou manifestar-se por forma «bélica» ou «coactiva» (quer dizer: através do uso de meios de luta destinados a forçar um resultado favorável)”²⁴¹. Deste modo, no que concerne às «lutas laborais», os processos típicos de actuação podem ser, pelo lado dos trabalhadores, a greve (a abstenção colectiva de trabalho, resultante de acordo no seio de um grupo ou categoria de trabalhadores, com o propósito de forçar a aceitação, por parte da entidade patronal, de um benefício exigido anterior ou simultaneamente) e o boicote (traduzido pela obstrução sistemática e colectiva ao recrutamento de pessoal para uma empresa – bloqueio de trabalho – ou ao

²³⁸ PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996, p.388.

²³⁹ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004, pp.871-872.

²⁴⁰ *Idem*, p.872.

²⁴¹ *Idem*, p.867.

consumo dos seus produtos – bloqueio de consumo) e, pelo lado das entidades patronais, o *lock-out* (exclusão sistemática de um certo número de trabalhadores da sua actividade, geralmente pela dissolução conjunta das relações de trabalho, para a obtenção de um fim litigioso, com o propósito de readmissão após o termo do conflito), que é constitucionalmente proibido em Portugal²⁴².

Comecemos pelas bases jurídicas da greve e do *lock-out*. “As bases do regime jurídico da greve e do *lock-out* apresentam, no caso português, uma evidente constitucionalização”. O art.57º da CRP dispõe que é garantido o direito à greve (nº1), competindo aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito (nº2), sendo ainda proibido o *lock-out* (nº3²⁴³). Daqui resultam dois aspectos essenciais: “por um lado, o *lock-out* é proibido, ficando deste modo excluída qualquer possibilidade de uma concepção das relações colectivas de trabalho baseada no princípio da paridade de armas²⁴⁴ entre os parceiros sociais; por outro lado, a greve é garantida em termos particularmente amplos, afastando-se a possibilidade de a lei ordinária limitar o âmbito de interesses a defender através da greve”²⁴⁵. Conjugando estas duas vertentes deste direito, podemos considerar que o regime constitucional português da greve, em resultado de todos os circunstancialismos históricos que lhe dão origem, foi bastante longe “na acentuação do direito à greve, quer na sua correlação com o *lock-out*, quer na sua afirmação perante a própria lei ordinária”²⁴⁶. Com base no disposto no art.57º, podemos afirmar que o direito à greve é, não só um direito, mas uma liberdade. E o exercício individual da greve comporta e reconduz-se à dimensão e exercício colectivo, sendo indissociáveis. O nº2 do art.58º da CRP diz que a lei não poderá limitar o âmbito de interesses a defender através da greve. O que aqui está em causa é a natureza dos interesses.

Em desenvolvimento das bases constitucionais do regime de greve português, a regulamentação do exercício do direito de greve contém-se na Lei 65/77 (Lei da Greve

²⁴² *Idem*.

²⁴³ O *lock-out*, além de constitucionalmente proibido nos termos do nº3 do art.57º da CRP, é legalmente proibido, nos termos do art.605º da LCT.

²⁴⁴ Como constata Fernandes (2004: pp.868-869), o ordenamento jurídico português “não acolhe nada de semelhante ao *princípio da paridade de armas* (...) consagrado no sistema germânico no que toca aos conflitos colectivos laborais, e de que se extrai a licitude do «*lock-out*». Esta posição surge-nos, de resto, isolada no contexto europeu: nenhum outro sistema comporta a ideia de «paridade de armas» com a latitude que a jurisprudência alemã lhe reconhece. De um modo geral, e apesar do silêncio dos textos legais, o encerramento conflitual é encarado, pelos tribunais e pela doutrina, como um comportamento indutor de responsabilidade pelos juízos causados aos trabalhadores. A «assimetria» revelada pelo ordenamento português em face do arsenal de meios de coacção directa – em correspondência, aliás, com a posição dominante nos sistemas europeus – justifica que a greve, enquanto objecto de um direito, seja tomada como centro de interesse preferencial na doutrina e na jurisprudência”.

²⁴⁵ PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996, p.387.

²⁴⁶ *Ibidem*.

– LG). Além deste diploma, é essencial o DL 637/74, que contém o regime da requisição civil.

Esta liberdade encontra-se “reconhecida a nível internacional”²⁴⁷. A DUDH, no nº4 do art.23º dispõe que “toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”. Também a OIT consagra a liberdade sindical, na “convenção nº87, de 1948, relativa á liberdade sindical e à protecção do direito sindical, a convenção nº98 da OIT, de 1949, sobre o direito de negociação colectiva e a convenção nº135 sobre a protecção dos representantes sindicais”²⁴⁸.

No âmbito dos ordenamentos angolano e português, a liberdade sindical encontra-se reconhecida, respectivamente, nos arts. 50º da CRA e 55º da CRP, a que se acrescenta o art.56º da Lei Fundamental Portuguesa. O art.50º da CRA dispõe, no nº1, que é reconhecida aos trabalhadores a liberdade de criação de associações sindicais para a defesa dos seus interesses individuais e colectivos. O nº2 estabelece que é reconhecido às associações sindicais o direito de defender os direitos e os interesses dos trabalhadores e de exercer o direito de concertação social, os quais devem ter em devida conta os direitos fundamentais da pessoa humana e das comunidades e as capacidades reais da economia, nos termos da lei. O nº3 acrescenta que a lei regula a constituição, filiação, federação, organização e extinção das associações sindicais e garante a sua autonomia e independência do patronato e do Estado. Por seu turno, o art.55º da CRP dispõe, no nº1, que é reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses. Nos termos do nº2 do mesmo artigo, no exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente, a liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis (al.a)), a liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito (al.b)), a liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais (al.c)), o direito de exercício de actividade sindical na empresa (al.d)) e o direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem (al.e)). O nº3 refere que as associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos

²⁴⁷ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.333.

²⁴⁸ *Idem*, p.334.

dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical. De acordo com o disposto no nº4, as associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras. As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais, conforme dispõe o nº5. O nº6 acrescenta que os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções. O artigo seguinte, o art.56º da CRP, com a epígrafe *Direitos das associações sindicais e contratação colectiva*, estabelece, no nº1, que compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem. O nº2 refere que constituem direitos das associações sindicais participar na elaboração da legislação do trabalho (al.a)), participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores (al.b)), pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução (al.c)), fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei (al.d)), participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho (al.e)). O nº3 dispõe que compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei, sendo que, de acordo com o disposto no nº4, a lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas. A liberdade sindical é um direito conexo com o direito ao Trabalho de acordo com o nº1 do art.6º da LGTA, como consta na própria epígrafe do artigo, sendo exercido, de acordo com o nº2 do mesmo artigo, exercidos no quadro das disposições constitucionais e das leis que o regulamentam. A liberdade sindical encontra-se prevista nos arts.440º a 468º do CTP.

A liberdade sindical assume duas vertentes, uma colectiva e uma individual. Na vertente colectiva, “estabelece-se que o conjunto dos trabalhadores é livre de constituir ou não um sindicato, regular o seu funcionamento da forma que entender adequada, eleger ou destituir os seus dirigentes, participar nas uniões e delimitar as formas e fins

da acção colectiva”²⁴⁹. A nível individual “estabelece-se que cada trabalhador é livre de ser ou não sindicalizado, podendo escolher ainda o sindicato de que pretenda ser membro, mudar de sindicato ou deixar de ser sindicalizado, sempre que entender”²⁵⁰.

Assim, no domínio da liberdade sindical individual, podemos referir que “a liberdade sindical tem uma dimensão *positiva*, a qual consiste na liberdade de o trabalhador se filiar no sindicato que escolher, se assim o desejar, e de nele permanecer, e se traduz na imposição de medidas e criação de condições em ordem a garantir a sua efectividade e uma dimensão *negativa*, que consiste na inexistência de constrangimentos, directos ou indirectos, a essa mesma decisão e baseia na proibição de discriminações com base na filiação ou não filiação sindical”²⁵¹. Por seu turno, a liberdade sindical colectiva abarca “a liberdade de constituição de associações sindicais; a liberdade de organização e regulamentação interna; e o direito de exercício da actividade sindical na empresa”²⁵².

Ambos os países têm leis sindicais que materializam e complementam o disposto na Constituição sobre a liberdade sindical.

4.2. Direitos Fundamentais do trabalhador de natureza económica e social

Conforme tivemos oportunidade de referir, aquando da distinção entre direitos, liberdades e garantias e direitos económicos, sociais e culturais, a CRP “consagra também um conjunto de direitos, liberdades e garantias *dos trabalhadores*, a começar pela “garantia da segurança do emprego” (art. 53º) e a terminar no direito à greve e na proibição do *lock-out* (art. 57º)”²⁵³. E, logo a seguir, “sob a epígrafe “Direitos e deveres económicos”, desenrola uma lista de direitos dos trabalhadores, que é encabeçada pelo direito ao trabalho (art. 58º) – um direito subjectivo público que não assume, porém, a consistência prática da garantia de uma vantagem individual –, mas que adquire o essencial do seu relevo no art. 59º, intitulado “Direitos dos trabalhadores”. Neste artigo, surgem não apenas direitos dos trabalhadores, mas também “incumbências do Estado” tendentes a garantir-lhes consistência e realidade”²⁵⁴.

²⁴⁹ *Ibidem*.

²⁵⁰ *Ibidem*.

²⁵¹ *Ibidem*.

²⁵² *Idem*, p.337.

²⁵³ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004, p.189.

²⁵⁴ *Idem*, p.190.

A garantia da segurança do emprego, constante do art.53º, e os direitos consagrados no art.59º, oferecem os alicerces constitucionais a todo o regime legal das relações individuais de trabalho, constantes do CTP. Por outro lado, os arts.54º a 57º (comissões de trabalhadores, liberdade sindical, direito de greve) enquadram todo o chamado “direito colectivo”, que se compreende no Título III. O mesmo se processo no caso angolano, com a garantia de segurança do emprego, art.76º, nº4. No âmbito colectivo, destacam-se os arts.48º, 49º, 50º e 51º da CRA.

As Constituições desempenham, por isso, quanto a esta questão, “a função de fonte “específica” de Direito do Trabalho, ao configurar direitos fundamentais privativos da condição de trabalhador e susceptíveis de pautarem a acção do legislador ordinário na regulação das relações individuais e colectivas de trabalho, ou seja, na abordagem dos tópicos essenciais da regulamentação do trabalho”²⁵⁵.

E muitos outros direitos fundamentais que a CRP e a CRA consagram, de todos os indivíduos, ou seja, próprios do estatuto legal de “cidadão”, podem aplicar-se a situações próprias dos ambientes de trabalho. A “transposição” desses direitos para o domínio especificamente laboral é realizada pelo próprio CTP (arts.14º a 22º). No caso da LGTA, são aplicáveis os arts.6º e 45º. Mas esta não seria necessária para garantir eficácia plena a esses direitos, bastando que estes constem do texto constitucional.

O facto de a lei laboral os retomar tem duplo alcance. Por um lado, “fá-los penetrar no conteúdo das relações de trabalho, criando novas referências para a definição dos comportamentos devidos pelas partes”²⁵⁶. Isso é particularmente relevante no que respeita a práticas de direcção e controlo em que os poderes do empregador podem desafiar abertamente a privacidade e a própria dignidade pessoal do trabalhador: vejam-se as regras sobre protecção de dados pessoais, sobre testes e exames médicos, sobre meios de vigilância a distância e sobre o uso de meios de comunicação da empresa. Por outro lado, “permite definir-lhes condições ou limitações derivadas do enquadramento organizacional em que vão operar”²⁵⁷.

Dado que a formulação constitucional destes direitos é, frequentemente, irrestrita, e nunca sensível à realidade do trabalho na empresa, e tendo em conta que o art.18º, nº2, da CRP e o art.57º da CRA estabelecem o princípio de que só são admitidas restrições expressamente previstas pela própria lei fundamental, as limitações do CTP e

²⁵⁵ *Ibidem.*

²⁵⁶ *Ibidem.*

²⁵⁷ *Ibidem.*

da LGTA têm que ser fundamentadas pela aplicação de um critério de admissibilidade de limites não expressamente autorizados aos direitos fundamentais.

Em suma, outra importante classificação do direito constitucional positivo é a do Título III da CRP, *Direitos Económicos, Sociais e Culturais*, e do Capítulo III da CRA, *Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais*, compreendendo os arts.76º a 88º. O Título III da CRP distribui-se por três capítulos dedicados aos direitos e deveres económicos (Capítulo I, arts.58º a 62º), aos direitos e deveres sociais (Capítulo II, arts.63º a 72º) e aos direitos e deveres culturais (Capítulo III, arts.73º a 79º). Esta classificação não se contrapõe à dos direitos, liberdades e garantias, sendo “apenas direitos diferentes destes, sujeitos ao *regime geral* dos direitos fundamentais, mas não beneficiando do *regime especial* dos direitos, liberdades e garantias (a não ser que constituam direitos de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias)”²⁵⁸. Muitos destes direitos consistem em direitos a prestações ou actividades do Estado, bem como dos cidadãos. E, embora ambas as Constituições, se tenha levado a cabo uma sistematização que tornou mais extensa e completa a carta dos direitos, liberdades e garantias, não se exclui, em nenhuma das Leis Fundamentais, que alguns dos direitos económicos, sociais e culturais possam ser configurados como direitos de “natureza análoga” aos direitos, liberdades e garantias, nos termos dos arts.17º da CRP e 27º da CRA.

A CRA não individualiza os direitos dos trabalhadores em artigo próprio, como sucede com a CRP, elencando direitos dos trabalhadores no art.76º (Direito ao trabalho). Ou seja, se a CRP opta por separar, em artigos distintos, o direito ao trabalho e os direitos dos trabalhadores, nos arts.58º e 59º respectivamente, o art.76º da CRA opta por congrega estes dois domínios num único artigo, mais compacto. Assim, o nº1 deste art.76º consagra o direito ao trabalho e o número seguinte estabelece os direitos dos trabalhadores, numa lista mais sintética que a prevista no art.59º da CRP. Os direitos enumerados no nº2 do art.76º compreendem os direitos à formação profissional, à justa remuneração, ao descanso e a férias e à protecção, higiene e segurança no trabalho. O nº3 do mesmo artigo complementa o direito ao trabalho consagrado no nº1, dispondo acerca das incumbências do Estado na promoção do mesmo e, o nº4, estatui a ilegalidade do despedimento sem justa causa e prevê o direito à indemnização do

²⁵⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, pp.402-403.

trabalhador despedido ilegalmente. Por outras palavras, este número constitui uma garantia para o trabalhador.

A CRP consagra, enquanto direitos económicos, sociais e culturais, o direito ao trabalho, no art.58º, elencando direitos dos trabalhadores no artigo imediatamente a seguir, o art.59º. O art.58º dispõe, no nº1, que todos têm direito ao trabalho e que, para assegurar o direito ao trabalho, incumbe, nos termos do nº2 ao Estado promover a execução de políticas de pleno emprego (al.a)), a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais (al.b)) e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores (al.c)). O art.59º consagra os direitos dos trabalhadores. Este artigo refere, no nº1, que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna (al.a)); a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (al.b)); a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde (al.c)); ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (al.d)); à assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego (al.e)); a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional (al.f)). Incumbe ao Estado, conforme dispõe o nº2 do mesmo artigo, assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente o estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento (al.a)); a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho (al.b)); a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas (al.c)); o desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais (al.d)); a protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos

trabalhadores emigrantes (al.e)); a protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes (al.f)). Este artigo dispõe, ainda, no nº3, que os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei. Mas destes direitos encarregar-nos-emos em seguida, de forma mais aprofundada.

4.2.1. Direito ao trabalho

Ao contrato de trabalho é aplicável o princípio da autonomia privada, nos termos gerais (art. 405º CC), com as consequentes liberdade de celebração e liberdade de estipulação. As partes podem assim escolher livremente se e com quem querem celebrar o contrato de trabalho e quais as cláusulas que nele querem introduzir. Estas liberdades encontram-se, porém, algo limitadas. Efectivamente, a liberdade de celebração é restringida por diversas imposições da legislação laboral, relativamente aos requisitos de admissão de trabalhadores. E a liberdade de estipulação vem a ser muito restringida, uma vez que normalmente as normas laborais apenas podem ser derogadas pelos contratos de trabalho quando estes estabelecem condições mais favoráveis para os trabalhadores (art. 7º, nº 2, LGT)²⁵⁹.

O art. 76º, nº 1 da CRA consagra um direito ao trabalho, mas naturalmente que esta disposição não permite aos trabalhadores dirigir-se individualmente a um empregador solicitando emprego. É essencialmente um direito contra o Estado, que se concretiza na exigência de políticas de que o assegurem (art.76º, nº 3, al.a) da CRA)²⁶⁰. Além deste artigo constitucional, o art.3º da LGTA consagra o Direito ao Trabalho, estabelecendo, no nº1, que todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, condição social ideais religiosos ou políticas, filiação sindical ou língua. Este direito é inseparável do dever de trabalhar, excepto para aqueles que sofram diminuição de capacidade por razões de idade, doença ou invalidez, conforme ressalva o número seguinte deste artigo. O nº3 estabelece que todos os cidadãos têm direito à livre escolha e exercício de profissão, sem restrições, salvo as excepções previstas por lei. E, conforme dispõe o nº4, as condições em que o trabalho é prestado devem respeitar as liberdades e a dignidade do trabalhador, permitindo-lhe

²⁵⁹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.133.

²⁶⁰ *Ibidem*.

satisfazer normalmente as suas necessidades e da sua família, proteger a sua saúde e gozar condições de vida decentes. O art.6º da LGTA volta a referir, no nº1, que o direito ao trabalho constitui um direito fundamental dos trabalhadores. Se a CRA contempla, simultaneamente, no art.76º, o direito ao trabalho e os direitos dos trabalhadores, a CRP sistematiza-os, de modo autónomo, nos arts.58º e 59º da CRP. O art.58º, consagra o direito ao trabalho, enunciando, no nº1, que todos têm direito ao trabalho. Nos termos do nº2, para o assegurar, incumbe ao Estado promover a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores. O art.59º consagra os direitos dos trabalhadores, garantindo, no nº1, que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna (al.a)), a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (al.b)), a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde (al.c)), ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (al.d)), a assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego (al.e)) e a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional (al.f)). O nº2 do mesmo artigo dispõe que incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente o estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento (al.a)), a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho (al.b)), a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas (al.c)), o desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais (al.d)), a protecção das condições de trabalho e a

garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes (al.e)) e a protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes (al.f)). O último número deste artigo refere que os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

4.2.2. Direito à justa remuneração

O direito a uma justa retribuição decorre, desde logo, do princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no art.1º da CRP e 1º da CRA. Desta dignidade derivam, entre outros aspectos, a vida condigna, a subsistência a que a justa remuneração pelo trabalho prestado pelo indivíduo se associa. Deve por isso garantir uma existência condigna, como refere a parte final da al.a) do nº1 do art.59º da CRP. Decorre ainda do art.9º, als.b) e d) da CRP e art.21º, als.b) a e) da CRA. Este direito encontra-se ainda constitucionalmente consagrado no art.76º, nº2 da CRA e art.59º, nº1, al.a) e nº 3, que definem que a retribuição do trabalho deve ser em natureza, qualidade e quantidade proporcional ao trabalho prestado, gozando, os salários, de garantias especiais nos termos da lei.

O direito à justa remuneração tem como reverso o dever, por parte do empregador, de prestar uma contrapartida, a remuneração, pelo trabalho prestado pelo trabalhador. Aliás, “o principal dever que para o empregador resulta do contrato de trabalho é naturalmente o pagamento da remuneração”²⁶¹, nos termos da al.c) do art.43º da LGTA e al.b), do nº1, do art.127º do CTP. Aliás, resulta de resto, do art. 11º do CTP, a pressuposição de retribuição, já que o trabalho é uma obrigação que se realiza mediante esta contrapartida, bem como o nº3 do art.11º da LGTA, ao referir o pagamento de um salário segundo o seu trabalho. Esta retribuição deve ser “proporcional” à força de trabalho dispendida e, assim, um pagamento justo pelo trabalho. O direito ao trabalho é ainda consagrado como direito fundamental no art.6º, nº1, da LGTA.

“A injuntividade da remuneração resulta do carácter oneroso do contrato de trabalho, encontrando-se o seu regime legal estabelecido nos arts.162º e segs. LGT”²⁶². Os arts. 258º e seguintes do CTP estabelecem o regime de retribuição e outras prestações patrimoniais. Com base nos arts. 162º da LGTA e 258º do CTP podemos definir a remuneração como a contrapartida da prestação de trabalho realizada de forma

²⁶¹ *Idem*, p.203.

²⁶² *Ibidem*.

regular e periódica, feita em dinheiro ou em espécie, nos termos do contrato. É um direito que o trabalhador tem em resultado do seu trabalho.

A remuneração “não se confunde com os custos do factor trabalho, que envolvem outros elementos, como as contribuições para a segurança social, seguro contra acidentes e despesas com a higiene, segurança e local de trabalho”²⁶³. Desta definição sobressaem três características desta: a remuneração é contrapartida de prestação de trabalho; a remuneração realiza-se regular e periodicamente; a remuneração assume um cariz patrimonial, podendo ser prestada em dinheiro ou em espécie.

À prestação principal, a remuneração, podem juntar-se prestações acessórias, como complementos salariais, gratificações, entre outras, que não iremos abordar aqui, deixando para momento mais oportuno. Por ora, ficamos apenas com a ideia de que a justa remuneração compreende, logo à partida, um valor mínimo. Para tal, “em ordem a assegurar que o salário possa desempenhar a sua função de assegurar a subsistência do trabalhador e da sua família, sua fixação é sujeita a limites mínimos, através do denominado salário mínimo nacional”²⁶⁴. E esta obrigatoriedade da instituição do salário mínimo nacional “encontra-se prevista a nível internacional nas convenções da OIT nº26, de 1928, e nº131, de 1970”²⁶⁵. O regime do salário mínimo nacional consta actualmente dos arts.168º e seguintes da LGTA e 273º e seguintes do CTP, na Secção III, que consagra a retribuição mínima garantida.

O salário é, pois, “sujeito a uma protecção especial, face à sua normal imprescindibilidade para a subsistência económica do trabalhador”²⁶⁶. E por força do princípio da irredutibilidade salarial, disposto no art.45º, al.e), da LGTA e arts.273º e 129º, nº1, al.d) do CTP, o empregador não pode efectuar qualquer redução na remuneração, salvo nos casos legalmente previstos. No entanto, este princípio não obsta a que “sejam retiradas ao trabalhador prestações retributivas complementares, quando se verifica a cessação do motivo para a sua atribuição”²⁶⁷. E também por força deste princípio, “a renúncia à retribuição é naturalmente proibida, enquanto vigorar o contrato de trabalho”²⁶⁸. Outra situação não seria de esperar, uma vez que a retribuição, a remuneração, é contrapartida da prestação do trabalho, não podendo inexistir enquanto

²⁶³ *Idem*, p.204.

²⁶⁴ *Idem*, p.214.

²⁶⁵ *Ibidem*.

²⁶⁶ *Idem*, p.218.

²⁶⁷ *Idem*, p.219.

²⁶⁸ *Ibidem*.

este vigorar. Este nosso entender vai, precisamente, ao encontro da opinião de Leitão²⁶⁹, que sustenta que “a renúncia ao salário não é possível enquanto o contrato de trabalho vigorar, pelo que não deverá ser igualmente admissível no acordo de cessação, uma vez que este, embora extinga o contrato de trabalho, é celebrado ainda durante a sua vigência. Apenas após a extinção do contrato de trabalho já será, porém, absolutamente admissível a remissão dos créditos laborais em falta, dado que, se estes créditos prescrevem ao fim de um ano, naturalmente que poderão ser entretanto remitidos pelo trabalhador”.

4.2.3. Direito à formação profissional

O trabalhador tem o direito à formação profissional, de acordo com o plasmado no nº2 do art.76º da CRA. Significa isto que é dever de prestação secundária do empregador prestar ao trabalhador meios de formação e aperfeiçoamento profissional (art. 43º f) LGTA).

De acordo com o art. 44º LGTA, a formação profissional destina-se de forma sistemática a dar aos trabalhadores formação geral teórica e prática com vista à obtenção de uma qualificação, capacitação para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho ou aos de outros sectores de produção e serviços e à elevação do seu nível técnico-profissional. Já o aperfeiçoamento profissional, ou formação profissional prática, destina-se a permitir a adaptação permanente dos trabalhadores às mudanças das técnicas e das condições de trabalho, e a favorecer a qualificação profissional²⁷⁰.

O art.58º, nº2, al.c) da CRP dispõe que incumbe ao Estado promover a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores. O CTP reserva uma subsecção exclusivamente para a formação profissional, compreendendo os arts.130º a 134º, nos quais aborda os objectivos da formação profissional, a formação contínua, o crédito de horas e subsídio para formação contínua, o conteúdo da formação profissional e o efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação. Além destes artigos, o art.127º, nº1, al.d) do CTP dispõe que o empregador deve proporcionar, ao trabalhador, a formação profissional adequada.

²⁶⁹ *Idem*, p.220.

²⁷⁰ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.221.

4.2.4. Direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes

Este direito decorre, desde logo, do princípio da dignidade da pessoa humana. Também os direitos à integridade moral e à reserva sobre a vida privada se relacionam com ele. Em consequência do reconhecimento dos direitos de personalidade nas esfera laboral, parece impor-se ao empregador, por força do princípio da boa fé (art. 762º, nº 2, CCA), um dever de protecção específico da personalidade do trabalhador, nos termos do qual, este poderá exigir ao empregador que se abstenha de lesões aos seus direitos de personalidade, mas também que os proteja de agressões de terceiros, pelos quais o empregador deva ser responsabilizado.

No âmbito deste dever de protecção da personalidade do trabalhador incluem-se, nos termos do art.43º da LGTA, o dever de tratar e respeitar o trabalhador como seu trabalhador, e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social (al.a)) e o dever de lhe proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista moral (al.b)). O art.45º, nº1, al.a) da LGTA estabelece que constitui um direito do trabalhador ser tratado com consideração e respeito pela sua integridade e dignidade. Os artigos respeitantes aos direitos de personalidade do trabalhador, constantes de ambas as Constituições, bem como os arts.14º a 22º do CTP estão relacionados com este direito à organização do trabalho. Este deve organizar-se de maneira a que não coloque o trabalhador em condições constrangedoras no seu ambiente laboral. Além deste âmbito, este direito compreende a vertente de organização social fora do espaço laboral, permitindo que o trabalhador organize a sua vida social, de modo adequado.

O art.59º, nº1, al.b) da CRP dispõe que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar. O art.127º, nº1, al.c) refere que o empregador deve proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral.

4.2.5. Direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde

O mais importante dever acessório que recai sobre o empregador respeita à protecção da segurança e saúde do trabalhador, tendo este direito, nos termos do art. 45º, al.g) da LGTA, a ter boas condições de higiene e segurança no trabalho e de integridade física e a ser protegido no caso de acidente de trabalho e doença profissional. Por esse motivo, o empregador é obrigado a tomar as medidas adequadas de higiene, segurança e saúde no trabalho, cumprir rigorosamente e velar pelo cumprimento das normas legais e das directivas das entidades competentes sobre higiene e segurança e sobre medicina no trabalho e instruir constantemente os trabalhadores sobre o cumprimento das normas e regras de higiene e segurança no trabalho, conforme estabelece o art.43º, al.g) da LGTA, e fornecer ao trabalhador a formação e informação necessárias à prevenção dos riscos de acidentes e doenças, conforme dispõe o art.120º, al.i).

Este dever vem a ser concretizado especificamente nas normas relativas à segurança e higiene no trabalho, previstas nos arts.85º e segs. da LGTA. Destas normas resulta assim que o empregador tem o específico dever de proteger especialmente a segurança e a saúde do trabalhador aquando da realização da prestação laboral. Esse dever não implica naturalmente a exclusão total dos riscos laborais, uma vez que tal não é normalmente possível, mas obriga todas as medidas necessárias à minimização desses riscos²⁷¹.

No caso português, além de ser um dever do empregador assegurar, nos termos do art.127º do CTP, as condições de higiene, segurança e saúde no trabalho, o art.282º estabelece que o empregador deve assegurar toda a informação, consulta e formação dos trabalhadores nesse sentido. O art.281º estabelece os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho.

4.2.6. Direito ao repouso

Actualmente, a determinação do tempo de trabalho aparece como essencial em relação ao próprio contrato de trabalho, sendo mesmo estabelecido a nível constitucional o direito ao descanso e a férias dos trabalhadores, nos termos do art.76º, nº 2, da CRA. A CRP consagra, no art. 59º, nº1, al.d), o direito ao repouso e aos lazeres, implicando a limitação da jornada de trabalho, o descanso semanal e férias periódicas pagas. Esta garantia apresenta-se, pelo menos, como bidimensional. Por um lado, ela supõe um direito subjectivo público tendo por objecto a criação, por parte do Estado, de

²⁷¹ *Ibidem.*

condições favoráveis à recuperação de energias pelos trabalhadores de um modo geral – nomeadamente pelo «desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais»²⁷². Por outro lado, o direito ao descanso desdobra-se num feixe de situações jurídicas subjectivas enquadradas nos efeitos do contrato individual de trabalho, perante as quais o Estado assume, ainda, o papel de garante dos interesses gerais subjacentes a tal garantia constitucional. É apenas nesta segunda perspectiva que o tema será em seguida abordado – ou seja, tendo-se em vista os «créditos de repouso» que, na execução do contrato, se investem no trabalhador perante a entidade patronal, sob tutela do Estado²⁷³. No mesmo sentido se pronuncia a CRA, ao consagrar o direito ao repouso no art.76, nº2.

Como refere Fernandes²⁷⁴, “as expressões legais e convencionais que, no plano apontado, assume o «direito ao repouso e aos lazeres» não podem ser lidas, segundo cremos, simplesmente à luz das exigências de restauração de energias consumidas pela execução do trabalho. Esta não tem apenas, na vida do trabalhador, a consequência do gasto de energias físicas e psíquicas; como já se observou, a prestação de trabalho subordinado implica ainda uma limitação de liberdade, visto que envolve a renúncia à disponibilidade de si próprio; isto é, pela via da subordinação no exercício da actividade laboral desemboca-se na dependência pessoal. Assim, os já referidos «créditos de repouso» assumem um significado mais amplo do que se contém na mera regeneração da capacidade para o trabalho: as paragens obrigatórias de actividade permitem, em suma, que o trabalhador disponha de si próprio, sem por isso ficar privado de emprego”.

Efectivamente, esta ideia tem desenvolvimento na própria lei, a propósito de do direito a férias, o art.211º, nº2 do CTP, dispõe que este se destina a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural. Nem todas as situações de interrupção do trabalho “por imperativo legal ou convencional se enquadram rigorosamente no círculo de manifestações do «direito ao repouso». Os dias feriados, nomeadamente, encontram fundamento em considerações de ordem bastante diversa²⁷⁵, embora o regime destes se entrecruze, em alguns pontos de relevo com o descanso semanal.

²⁷² FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004, p.392.

²⁷³ *Idem*, pp.392-393.

²⁷⁴ *Idem*, p.393.

²⁷⁵ *Ibidem*.

O direito ao repouso está associado ao tempo de trabalho. A prestação de trabalho é de natureza duradoura, pelo que a determinação do seu conteúdo e extensão é efectuado em função do tempo. Por outro lado, o estabelecimento de limites à duração do trabalho constitui uma salvaguarda necessária da personalidade e dignidade do trabalhador, dado que a ausência desses limites transformaria a prestação de trabalho numa situação de escravatura ou servidão. Mais, períodos de duração de trabalho demasiado extensos, para além de não permitirem ao trabalhador uma vida condigna, representam um risco enorme para a sinistralidade laboral, atendendo ao cansaço que inexoravelmente atinge os trabalhadores. Não admira, por isso, que as primeiras intervenções legislativas na área laboral tenham sido no sentido de estabelecer limites à duração do trabalho, especialmente no caso do trabalho de mulheres e menores²⁷⁶.

Considera-se tempo de trabalho o período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação. Nos termos do art. 96º, nº 6, LGTA, o tempo de trabalho conta-se desde que, no seu início e termo, o trabalhador se encontre no seu posto de trabalho. Em consequência, consideram-se compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer sejam inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer por motivos técnicos ligados à empresa ou resultantes do consentimento do empregador. Por sua vez, é considerado como período de descanso todo aquele que não seja período de trabalho²⁷⁷.

Assim, para que o trabalho seja mais produtivo, e em ordem a assegurar a própria saúde do trabalhador, ele tem que ser intercalado com períodos de repouso. O repouso apresenta-se ainda essencial para assegurar a protecção da vida familiar do trabalhador, do seu direito à educação, cultura e ocupação dos tempos livres, podendo mesmo ser utilizado na sua formação e valorização profissional.

O direito ao repouso encontra-se, como vimos logo de início, consagrado no art.76º, nº 2, da CRA e art.59º, nº1, al.d), que garante aos trabalhadores o direito a descanso e a férias. Em harmonia com estes preceitos constitucionais, a lei consagra assim períodos de descanso diário, semanal, férias e feriados. Já relativamente às faltas, elas não se confundem necessariamente com períodos de repouso, mas podem ter com ele alguma conexão, designadamente no caso de serem justificadas por doença.

²⁷⁶ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, pp.167-168.

²⁷⁷ *Idem*, p.168.

O período de descanso diário aparece como essencial à recuperação física do trabalhador. Precisamente por esse motivo, o art. 96º, nº 1, LGTA impõe um estabelecimento de um limite máximo da jornada de trabalho, a qual é fixada normalmente em 8 horas²⁷⁸. O mesmo se passa no caso português.

O descanso semanal constitui uma prática muito antiga com raízes judaico-cristãs. Actualmente o descanso semanal obrigatório encontra-se previsto a nível internacional nos arts. 24º DUDH, 7º d) PIDESC e 2º, nº 5, CES, bem como nas convenções da OIT nº 14, de 1921, e nº 106, de 1957.

Em síntese, designamos por tempo de trabalho “o período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação”²⁷⁹. Por oposição, considera-se como período de descanso todo aquele que não corresponda ao tempo de trabalho²⁸⁰, nos termos dos arts.199º e 200º do CTP e, ainda, do art.97º da LGTA, que consagra os intervalos de descanso, e este consubstancia o direito ao repouso do trabalhador.

Este período de descanso ou repouso visa a produtividade do trabalho e assegurar a própria saúde do trabalhador. Deste modo, “o repouso apresenta-se ainda essencial para assegurar a protecção da vida familiar do trabalhador, do seu direito à educação, cultura e ocupação dos tempos livres, podendo mesmo ser utilizado na sua formação e valorização profissional”²⁸¹.

O direito ao repouso encontra-se consagrado no nº2 do art.76º da CRA e al.d), nº1, do art.59º da CRP, garantindo aos trabalhadores o direito a descanso e a férias. Estes preceitos de ambas as Constituições cristalizam, assim, períodos de descanso diário, semanal, férias e feriados. Relativamente às faltas, estas não se confundem com

²⁷⁸ *Idem*, p.185.

²⁷⁹ *Idem*, p.168.

²⁸⁰ O tempo de trabalho encontra-se estabelecido no art.96º da LGTA e 197º do CTP, seguido do art.198º, que estabelece o período normal de trabalho. No caso angolano, o período normal de trabalho, nos termos do art.96º da LGTA e seguintes, não poderá exceder as 44 horas semanais e as 8 horas diárias. Ainda assim, nos termos do nº 2 do mesmo artigo, este período poderá ser alargado para as 54 horas semanais. O trabalhador, nos termos do art.126º, terá direito a um dia completo de descanso por semana que, em regra, é o Domingo. Nos termos, do art.128º, o trabalhador terá ainda direito a gozar meio dia de descanso complementar que deverá anteceder ou seguir-se ao dia de descanso semanal. No caso português, o período normal de trabalho, nos termos do artigo 203º, nº1, do CT, não poderá exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana. Todavia, sendo esta a regra, o CTP determina que podem ser previstas excepções, quer seja por Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT), quer seja por acordo entre empregador e trabalhador, designadamente nos casos previstos de redução dos limites máximos, sem diminuição da retribuição (nº4 do art.203º), a adaptabilidade (art.204º), a adaptabilidade individual (art.205º), a adaptabilidade grupal (art.206º), o banco de horas (art.208º) e do horário concentrado (art.209º). Sem prejuízo dos limites atrás referidos, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não poderá exceder 48 horas, num período de referência fixado em IRCT, não devendo em caso algum, ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação em IRCT, num período de referência de quatro meses, que, em determinadas situações, poderá ser de seis meses, nos termos do art.211º do CTP.

²⁸¹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.185.

períodos de repouso. No entanto, podem relacionar-se com o repouso, nomeadamente no caso de se justificarem por doença, sendo necessário o repouso, para o pleno desempenho das funções laborais.

O período de descanso diário aparece como elemento essencial à recuperação física do trabalhador. Por essa razão, o art.96º, nº1, al.b) da LGTA impõe o estabelecimento de um limite máximo da jornada de trabalho, a qual é fixada normalmente em 8 horas. O mesmo se passa no caso português, que fixa também as 8 horas diárias, no nº1 do art.203º do CTP. O descanso diário tem ainda acolhimento no art.214º do CTP. O art.96º, nº1, al.a) da LGTA fixa as 44 horas semanais como limite máximo e o art.203º, nº1, do CTP fixa as 40 horas por semana. Acresce a este limite o disposto no art.211º do CTP. Além destes limites, o art.97º, nº1, da LGTA determina a existência de um intervalo de descanso e refeição na jornada de trabalho diária, o mesmo se passando no CTP, por meio do art.200º.

O descanso semanal é uma prática muito antiga com raízes judaico-cristãs e, na actualidade, o descanso semanal obrigatório encontra-se previsto, internacionalmente, nos arts.24º da DUDH e nas Convenções da OIT nº14, de 1921, e nº106, de 1957. O direito ao descanso semanal encontra acolhimento nos arts.126º a 131º da LGTA e 232º e 233º do CTP.

No tocante aos feriados, estes são “dias em que deve ser suspensa a laboração por parte das empresas, em ordem a permitir a celebração colectiva de eventos festivos de cariz nacional, religioso ou cultural”²⁸². Como tal, os feriados não visam propriamente a concessão de repouso ao trabalhador mas a permissão para participar nas festividades organizadas nesses dias, pelo que não são enquadráveis no direito ao repouso propriamente dito, ainda que o trabalhador não esteja, também, a trabalhar. Os feriados estão previstos nos arts.234º a 236º do CTP e arts.132º a 134º da LGTA.

Em relação às férias, contrariamente ao que se passa com os feriados, estas incluem-se nos períodos de repouso e constituem um direito fundamental do trabalhador consagrado na CRA, no art.76º, nº2, e disciplinado nos arts.135º e seguintes da LGTA. É também um direito constitucionalmente consagrado em Portugal, pelo art.59º, nº1. al.d) e nº2, al.d) e disciplinado nos arts.237º e seguintes do CTP. Este direito é, desde logo, reconhecido internacionalmente, em instrumentos como a DUDH, art.24º, e a Convenção OIT nº132, de 1970.

²⁸² *Idem*, p.188.

Em suma, no que toca às férias na lei angolana, nos termos do art.135º da LGTA, o trabalhador terá direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas, com a duração de vinte e dois dias úteis por ano, conforme estipulado no art.137º. Na lei portuguesa, o trabalhador tem direito, nos termos do art.237º do CTP, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis; para esse efeito são considerados úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados, nos termos do art.238º do CTP. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato, conforme art.239º do CTP. Nos termos do art.246º, caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente, constituindo grave contra-ordenação essa violação. Por último, de referir que, nos termos do art.247º, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize, pelo que em caso dessa violação, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

4.2.7. Direito à protecção em situação de desemprego involuntário

Este direito decorre, à semelhança de outros que temos vinda a analisar, de direitos fundamentais que incluam os aspectos da dignidade da pessoa humana, vida digna, meio de subsistência e acesso a cuidados mínimos de saúde, cultura e educação, entre outros. Em Portugal, constitui um direito do trabalhador, constitucionalmente consagrado, o direito à protecção nesta situação concreta, nos termos da al.e), do nº1, do art.59º da CRP. De acordo com esta alínea, todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego.

Comecemos com a situação portuguesa relativa a esta temática. O DL64/2012, de 15 de Março, que estabelece o Regime do Desemprego em Portugal, dispõe, no art.9º, que se considera desemprego involuntário o desemprego no qual a cessação do contrato de trabalho decorra de iniciativa do trabalhador (nº1, al.a)), caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão (nº1, al.b)), acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente decreto-lei (nº1, al.c)). Para efeitos de cessação por iniciativa do empregador, presume-se haver desemprego involuntário nas situações em que o fundamento invocado pelo empregador não constitua justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou, constituindo, desde que o trabalhador faça prova de propositura de acção judicial contra o empregador (art.9º, nº2, al.a)) ou que o empregador efectue despedimento sem cumprimento das formalidades previstas no CTP, desde que o trabalhador faça prova da propositura de acção judicial contra o empregador (art.9º, nº2, al.b)).

Para efeitos do disposto na al.c), do nº1, do art.9º, estabelece-se, no nº5 do mesmo artigo, que se presume haver desemprego involuntário quando o fundamento de justa causa invocado pelo trabalhador não seja contraditado pelo empregador ou, sendo-o, o trabalhador faça prova de interposição de acção judicial contra o empregador. Considera-se igualmente em situação de desemprego involuntário, de acordo com o estabelecido no nº4 deste artigo, o trabalhador que, tendo sido reformado por invalidez é, em posterior exame de revisão da incapacidade realizado nos termos regulamentares, declarado apto para o trabalho.

De acordo com o disposto no nº3 do art.9º não há desemprego involuntário nos casos em que o trabalhador recuse, de forma injustificada, a continuação ao serviço no termo do contrato, se essa continuação lhe tiver sido proposta ou decorrer do incumprimento, pelo empregador, do prazo de aviso prévio de caducidade. Não se considera, também, desemprego involuntário, com base no nº6 do referido artigo, as situações em que o trabalhador não solicite a renovação do contrato quando esta, nos termos de legislação própria, dependa de requerimento.

Em Angola, esta temática ainda se encontra num estágio anterior ao exposto no caso português. Muito porque a paz se estabeleceu no país há relativamente pouco tempo, acompanhada de um crescimento económico exponencial com grandes opções laborais para nacionais e migrantes, o que tem feito com que a preocupação contra o desemprego involuntário não seja uma realidade palpável e preocupante nesta fase. Contrariamente, esta situação assumiu grande relevância, especialmente com os anos de

crise por que se tem pautado o país nos últimos tempos. Deste modo, o desemprego é, frequentemente, uma inevitabilidade perante as dificuldades que muitas empresas e organizações enfrentaram. Por isso, esta possibilidade, encontra-se tipificada no nº1 do art.5º da LGTA, constituindo obrigação do Estado a criação de sistemas de assistência material aos que se encontrem nesta situação.

Além disso, no caso angolano, encontramos a Lei de Bases da Protecção Social, constante da Lei nº7/04, de 15 de Outubro, enquanto instrumento legal que assenta num conceito extensivo de segurança social, adaptado às actuais exigências sociais. E um dos objectivos da protecção social de base é a protecção dos desempregados em risco de marginalização. E na sua vertente obrigatória, a protecção social tem carácter comutativo e assenta numa lógica de seguro, sendo financiada por meio de contribuições dos trabalhadores e das entidades empregadoras, entre outras que, dado o tema do presente estudo, não iremos abordar. Este dispositivo de protecção social destina-se aos trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria e as suas famílias, visando protegê-los, além de outras situações, na situação de desemprego. Esta protecção também encontra acolhimento na lei portuguesa.

4.2.8. Direito à protecção em caso de acidente de trabalho

O conceito jurídico de acidente de trabalho surge pela primeira vez com o advento da sociedade industrial. Efectivamente, é o desenvolvimento das indústrias em escala e a concorrência desenfreada entre as empresas que vai obrigar cada vez mais à utilização de máquinas complexas, muitas vezes em fase ainda experimental, de manejo difícil e com riscos de utilização imprevisíveis que, por sua vez, desencadeiam um aumento substancial do número de acidentes relacionado com a prestação de trabalho²⁸³.

Ao mesmo tempo, a celebração e manutenção do contrato de trabalho assumiu cada vez mais importância, sendo na maior parte dos casos a única fonte de subsistência do trabalhador, e da sua família²⁸⁴. Tornou-se, por isso, corrente o trabalhador minimizar os riscos derivados desse contrato e, no local de trabalho, por força da sua habituação ao perigo, tornar-se inconsciente e temerário, o que multiplicava a possibilidade de ocorrência de acidentes. Só que a eventual verificação do acidente vinha normalmente

²⁸³ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.253.

²⁸⁴ *Idem*.

desencadear a ruína económica do trabalhador da sua família que ficavam sem meios de subsistência. A única hipótese de assegurar essa subsistência seria através de uma acção de responsabilidade civil contra o empregador, através da qual se pudesse obter uma adequada indemnização, mas, como essa acção exigiria, nos quadros clássicos da responsabilidade civil, a demonstração da culpa deste, a qual é extremamente difícil de fazer, a protecção do trabalhador contra os acidentes de trabalho era extremamente reduzida²⁸⁵.

Deste modo, a evolução da protecção em caso de acidente de trabalho foi evoluindo até aos dias de hoje. Em Portugal, a consagração da responsabilidade objectiva da entidade patronal ocorreu durante a Primeira República, através da Lei nº 83, de 24 de Julho de 1913, regulamentada pelos Decretos nº182, de 18 de Outubro de 1913, e nº 183, de 24 de Outubro de 1913, a que se seguiu o Decreto nº 5637, de 10 de Abril de 1919. Esta legislação seria seguida no Estado Novo pela Lei nº 1942, de 27 de Julho de 1936, e depois pela Lei 2127, de 3 de Agosto de 1965, regulamentada pelo Decreto-Lei nº 360/71, de 2 de Agosto. Em Angola, o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, constava inicialmente do Título III do Diploma Legislativo 2827, de 5 de Maio de 1957, bem como do Capítulo V, Título VIII do Decreto 44309, de 27 de Abril de 1962. Este regime manter-se-ia após a independência, só vindo a ser revogado pelo Decreto nº 53/05. O exame dos pressupostos da reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho demonstra que não são tutelados todos os danos produzidos pela actividade laboral.

Este direito decorre, à semelhança de outros que temos vinda a analisar, de direitos fundamentais que incluam os aspectos da dignidade da pessoa humana, vida digna, meio de subsistência e acesso a cuidados mínimos de saúde, cultura e educação, entre outros. Em Portugal, constitui um direito do trabalhador, constitucionalmente consagrado, o direito à protecção nesta situação concreta, nos termos da al.e), do nº1, do art.59º da CRP. De acordo com esta alínea, todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego.

Começamos com a situação portuguesa relativa a esta temática. O DL64/2012, de 15 de Março, que estabelece o Regime do Desemprego em Portugal, dispõe, no

²⁸⁵ *Idem.*

art.9º, que se considera desemprego involuntário o desemprego no qual a cessação do contrato de trabalho decorra de iniciativa do trabalhador (nº1, al.a)), caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão (nº1, al.b)), acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente decreto-lei (nº1, al.c)). Para efeitos de cessação por iniciativa do empregador, presume-se haver desemprego involuntário nas situações em que o fundamento invocado pelo empregador não constitua justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou, constituindo, desde que o trabalhador faça prova de propositura de acção judicial contra o empregador (art.9º, nº2, al.a)) ou que o empregador efectue despedimento sem cumprimento das formalidades previstas no CTP, desde que o trabalhador faça prova da propositura de acção judicial contra o empregador (art.9º, nº2, al.b)).

Para efeitos do disposto na al.c), do nº1, do art.9º, estabelece-se, no nº5 do mesmo artigo, que se presume haver desemprego involuntário quando o fundamento de justa causa invocado pelo trabalhador não seja contraditado pelo empregador ou, sendo-o, o trabalhador faça prova de interposição de acção judicial contra o empregador. Considera-se igualmente em situação de desemprego involuntário, de acordo com o estabelecido no nº4 deste artigo, o trabalhador que, tendo sido reformado por invalidez é, em posterior exame de revisão da incapacidade realizado nos termos regulamentares, declarado apto para o trabalho.

De acordo com o disposto no nº3 do art.9º não há desemprego involuntário nos casos em que o trabalhador recuse, de forma injustificada, a continuação ao serviço no termo do contrato, se essa continuação lhe tiver sido proposta ou decorrer do incumprimento, pelo empregador, do prazo de aviso prévio de caducidade. Não se considera, também, desemprego involuntário, com base no nº6 do referido artigo, as situações em que o trabalhador não solicite a renovação do contrato quando esta, nos termos de legislação própria, dependa de requerimento.

Em Angola, esta temática ainda se encontra num estágio anterior ao exposto no caso português. Muito porque a paz se estabeleceu no país há relativamente pouco tempo, acompanhada de um crescimento económico exponencial com grandes opções laborais para nacionais e migrantes, o que tem feito com que a preocupação contra o desemprego involuntário não seja uma realidade palpável e preocupante nesta fase. Contrariamente, esta situação assumiu grande relevância, especialmente com os anos de crise por que se tem pautado o país nos últimos tempos. Deste modo, o desemprego é, frequentemente, uma inevitabilidade perante as dificuldades que muitas empresas e

organizações enfrentaram. Por isso, esta possibilidade, encontra-se tipificada no nº1 do art.5º da LGTA, constituindo obrigação do Estado a criação de sistemas de assistência material aos que se encontrem nesta situação. . O art.85º, nº1, al.a) da mesma lei dispõe que é dever do empregador a adopção das medidas necessárias à protecção do trabalhador em caso de acidente de trabalho e doença profissional e o nº3 do mesmo artigo refere que o organismo de segurança social incumbido da protecção em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais deve prestar aos trabalhadores em relação aos quais o empregador não cumpra o disposto na alínea b) do nº1 deste artigo a protecção prevista por lei, ficando neste caso o empregador obrigado a reembolsá-lo pela importância fixada pelo mesmo organismo, sem prejuízo da responsabilidade referida nº2.

Além disso, no caso angolano, encontramos a Lei de Bases da Protecção Social, constante da Lei nº7/04, de 15 de Outubro, enquanto instrumento legal que assenta num conceito extensivo de segurança social, adaptado às actuais exigências sociais. E um dos objectivos da protecção social de base é a protecção dos desempregados em risco de marginalização. E na sua vertente obrigatória, a protecção social tem carácter comutativo e assenta numa lógica de seguro, sendo financiada por meio de contribuições dos trabalhadores e das entidades empregadoras, entre outras que, dado o tema do presente estudo, não iremos abordar. Este dispositivo de protecção social destina-se aos trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria e as suas famílias, visando protegê-los, além de outras situações, na situação de desemprego. Esta protecção também encontra acolhimento na lei portuguesa. O art.77º, nº1, da CRA dispõe que o Estado promove e garante todas as medidas necessárias para assegurar a todos o direito à assistência em qualquer situação de incapacidade para o trabalho, nos termos da lei. Quanto à CRP, o art.59º, nº1, al.f) estabelece que todos os trabalhadores, sem qualquer tipo de discriminação, têm direito a assistência e justa reparação em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional. O CTP dispõe de um capítulo, o IV, com o título Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, dispondo sobre esta matéria nos arts.281º a 284º. O mesmo código dispõe, no art.127º, al.g) que o empregador deve prevenir os riscos e doenças profissionais, devendo indemnizar o trabalhador em caso de acidente de trabalho.

4.3. O papel do Estado nas políticas laborais em Angola e Portugal

Iniciamos esta reflexão com as tarefas do Estado, constitucionalmente consagrada nas Leis Fundamentais Angolana e Portuguesa, relacionadas, directa ou indirectamente com o trabalho e, como tal, com as políticas laborais. De acordo com o art.9º da CRP são tarefas fundamentais do Estado garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático (al.b)) e promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais (al.d)). Do mesmo modo, constituem, na CRA, tarefas fundamentais do Estado angolano, nos termos do art.21º, assegurar direitos, liberdades e garantias fundamentais (al.b)), criar progressivamente as condições necessárias para tornar efectivos os direitos económicos, sociais e culturais dos cidadãos (al.c)), promover o bem-estar, a solidariedade social e a elevação da qualidade de vida do povo angolano (al.d)), promover a erradicação da pobreza (al.e)), promover a igualdade de direitos e de oportunidades entre angolanos, sem qualquer forma de discriminação (al.h)), promover a melhoria sustentada dos índices de desenvolvimento humano dos angolanos (al.o)), promover a excelência, a qualidade, a inovação, o empreendedorismo, a eficiência e a modernidade no desempenho dos cidadãos, das instituições e das empresas e serviços, nos diversos aspectos da vida e sectores de actividade (al.p)), bem como outras tarefas previstas na Constituição e na lei (al.q)).

E, no que diz respeito ao direito ao trabalho, o nº3 do art.76º da CRA dispõe que para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover a implementação de políticas de emprego (al.a)), bem como promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação (al.b)) e a formação académica e o desenvolvimento científico e tecnológico, bem como a valorização profissional dos trabalhadores (al.c)).

Na mesma linha, a CRP, no nº2 do art.58º, estabelece que para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover a execução das políticas de pleno emprego (al.a)), além de promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do

sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais (al.b)) e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores (al.c)).

O art.59º da Lei Fundamental Portuguesa acrescenta, acerca dos direitos dos trabalhadores, no seu nº2, que incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente o estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tomando em consideração, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento (al.a)), a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho (al.b)), a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas (al.c)), o desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais (al.d)), a protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes (al.e)) e, por último, a protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes (al.f)).

Ainda no domínio das obrigações de Estado relativas ao direito do trabalho, assinalamos o art.5º da LGTA. Este artigo dispõe, no seu nº1, que, para garantir o direito ao trabalho, compete ao Estado, através de planos e programas de política económica e social, assegurar a execução de uma política de fomento do emprego produtivo e livremente escolhido e a criação de sistemas de assistência material aos que se encontrem na situação de desemprego involuntário e em situações de impossibilidade de, com o seu trabalho, angariarem meios para a satisfação das suas necessidades e da sua família. O nº2 do mesmo artigo estabelece que, na execução da política de fomento do emprego, o Estado desenvolve, nos termos de lei própria, actividade de colocação (al.a)), estudos do mercado de emprego (al.b)), promoção de emprego (al.c)), informação e orientação profissional (al.d)), formação profissional (al.e)), reabilitação profissional (al.f)) e protecção do mercado de emprego para o cidadão nacional (al.g)). A questão da protecção do mercado de emprego para o cidadão nacional afigura-se pertinente no actual contexto, uma vez que a migração para o país de cidadãos estrangeiros tem suscitado algumas reservas.

Como frisa Leitão²⁸⁶, “o fenómeno da globalização da economia tem igualmente uma grande importância na evolução das relações laborais, levando a que a legislação laboral de cada país adquira um peso importante nas decisões de investimento realizadas pelos agentes económicos, os quais actuam a nível global, podendo consequentemente ultrapassar as legislações de âmbito nacional ou regional, optando por investir noutro território”.

Com efeito, a globalização fez cair as fronteiras físicas e estáticas, não existindo hoje qualquer obstáculo, ou melhor, existindo hoje fronteiras flexíveis e móveis, o que permite uma intensa circulação de pessoas, bens e mercadorias²⁸⁷. Assim, os Estados já não são ilhas isoladas, estando, na actualidade, muito mais próximos, a todos os níveis. Consequentemente, com a intensificação da mobilidade e as imensas possibilidades que esta oferece, as migrações laborais são uma realidade crescente, que obriga os Estados a repensarem, de forma concertada e articulada, as suas políticas laborais. Qualquer Estado, seja qual for o estágio de desenvolvimento em que se encontre, necessita de força de trabalho, de população activa, que labore e, desse modo, estimule a economia e o consumo e se desenvolva. E as migrações, especialmente laborais, são, nos nossos dias, uma realidade entre Portugal e Angola.

Como constata Leitão²⁸⁸, “os países com legislação laboral mais rígida têm mais dificuldade em atrair investimento estrangeiro, ocorrendo mesmo muitas vezes a transferência de empresas já instaladas para países cuja legislação laboral é considerável mais favorável aos investidores, (...) que tem consequências dramáticas para os trabalhadores envolvidos e para o nível de emprego local”. Assim, não apenas as políticas laborais, mas também as políticas fiscais e económicas revestem grande importância para o fomento do pleno emprego e, como resultado, a concretização do direito ao trabalho de todos, angolanos, portugueses e migrantes que trabalhem em Angola e em Portugal (bem como migrantes portugueses e angolanos que trabalhem no estrangeiro). E, acrescentamos, as políticas migratórias, aliadas às laborais, económicas e fiscais, são determinantes para a tomada de decisão de migrar para um dos países, Portugal ou Angola, para exercer determinada actividade profissional e, assim, ser detentor dos direitos dos trabalhadores consagrados na ordem interna. O investimento,

²⁸⁶ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.29.

²⁸⁷ HARDT, Michael; NEGRI, Antonio – *Império*, Livros do Brasil, Carnaxide, 2004.

²⁸⁸ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.29.

estrangeiro e nacional, fomenta a economia nacional e ambos os fenómenos estão dependentes do emprego, de recursos humanos. Assim, as políticas laborais detêm um papel fulcral pois têm influência nos mais variados sectores da vida dos indivíduos e dos países.

E este fenómeno globalizante tem levado “a uma mudança de comportamento na atitude dos trabalhadores, já que a redução da importância do proletariado industrial provocou um enfraquecimento muito grande da tradicional solidariedade laboral, surgindo cada vez mais fenómenos de individualismo e corporativismo no seio dos trabalhadores”²⁸⁹. De facto, cada vez mais os trabalhadores se preocupam com a tutela da sua própria situação laboral e, em segundo plano, com a tutela do seu grupo profissional, sendo frequentemente negligenciadas as condições gerais de trabalho. “Tal conduz a que as lutas laborais raramente extravasem dos seus próprios grupos, o que traz como consequência a existência de grupos de trabalhadores em condições de maior fragilidade e precarização (normalmente os jovens), ao lado de trabalhadores que beneficiam de melhores condições de trabalho”²⁹⁰. Por outro lado, também as organizações sindicais têm vindo a alterar o seu comportamento, “na medida em que o objectivo do emprego passa a estar no centro das suas preocupações, passando a privilegiar o diálogo e a concertação com os empregadores e o Estado, mesmo com moderação salarial, em contraponto ao antagonismo e reivindicação, que tradicionalmente os caracterizava”²⁹¹. Ou seja, quer no âmbito individual, quer no domínio colectivo, os temas centrais, de uma forma geral, convergem: o combate à precariedade e a tentativa constante de criação e manutenção do emprego.

A globalização económica tem grande impacto no Direito do Trabalho., podendo levar a “uma perversão no desenvolvimento do Direito do Trabalho, uma vez que, depois de este ter vindo a representar um progresso contínuo nas condições dos trabalhadores, assiste-se, no início do séc.XXI a algum retrocesso nesta área, que é estimulado pela concorrência entre os países na atracção do investimento estrangeiro, que adaptam a sua legislação laboral em ordem a torná-la mais atractiva para os investidores”²⁹². O mundo é hoje, mais global, os Estados mais próximos e interdependentes mas, em simultâneo, mais competitivos entre si e sujeitos, como

²⁸⁹ *Idem*, p.30.

²⁹⁰ *Ibidem*.

²⁹¹ *Ibidem*.

²⁹² *Ibidem*.

nunca, às leis de mercado e à economia. E esta adaptação da legislação laboral às contingências económicas podem comprometer a qualidade das condições de trabalho.

Segundo Leitão²⁹³, a solução para esta situação “parece residir numa internacionalização do Direito do Trabalho, que consiga harmonizar as condições de trabalho a nível mundial”. E no âmbito internacional destacam-se as convenções e as recomendações da OIT. Mas, o mesmo autor²⁹⁴ alerta que este fenómeno de internacionalização do Direito do Trabalho deve ser “cada vez mais incrementado, pois, como tem sido tantas vezes referido, num mundo de economia globalizada, o Direito do Trabalho, ou será internacional ou pura e simplesmente não existirá”.

Este fenómeno global, a par da internacionalização do Direito do Trabalho, é precedido por um momento anterior, no qual se assistiu à consolidação do modelo social, ocorrida durante o século XX, especialmente após a Segunda Guerra Mundial. esta fase caracteriza-se por ser optimista, por entender-se que o progresso económico tenderia ao pleno emprego e a um incremento constante dos direitos dos trabalhadores que, com o seu posto de trabalho garantido durante a sua vida activa, beneficiariam posteriormente da protecção da segurança social. Este optimismo confrontou-se, todavia, com as crises económicas, que surgem a partir da década de 70 do século XX, acompanhada, especialmente na Europa e, deste modo, em Portugal, de uma profunda recessão que afectou os níveis de emprego. Esta mudança de paradigma alterou todo o quadro e visão de pleno emprego e de estabilidade profissional para a vida. A década de 70 do século XX, no caso de Angola, coincide com a independência do país, depois de uma longa guerra colonial e de luta pela independência com Portugal, sucedida por uma longa guerra civil que adiou estas questões até à assinatura do tratado de paz e reconstrução do país, no início do século XXI.

Consequentemente, “o modelo tradicional do contrato de trabalho entra em crise, com o grande aumento das situações de trabalho precário, gerando-se uma constante “fuga ao contrato de trabalho subordinado”, que é assim substituído por contratos de prestação de serviços, muitas vezes ilegalmente, gerando o fenómeno dos “falsos trabalhadores independentes”²⁹⁵, tema que tanto tem sido debatido em Portugal, especialmente no contexto de crise que tem assolado o país nos últimos anos e que levou ao aumento do desemprego e à precariedade laboral.

²⁹³ *Ibidem.*

²⁹⁴ *Ibidem.*

²⁹⁵ *Idem*, p.29.

Não podemos deixar de ter em conta que Portugal e Angola se encontram, em termos de políticas laborais, em “tempos” relativamente diferentes. E, como tal, em face disso, ambos os Estados adaptam as suas políticas laborais às suas realidades. Com efeito, as realidades sociais e económicas em ambos os países são díspares. Portugal tem vivido, nos últimos anos, uma profunda crise, tendo estado “debaixo de olho” a nível internacional, só apresentando agora ligeiros sinais de retoma. E um dos aspectos mais penalizados pela crise económica foi, precisamente, o emprego e as condições de trabalho. O desemprego alcançou taxas elevadas, com a criação de emprego a estagnar, o número de vagas de emprego a reduzir e até as condições de trabalho oferecidas congeladas. O emprego existente caracteriza-se por ser, maioritariamente, precário, o que fez com que muitos portugueses chegassem a migrar para países como Angola, países atractivos e com boas perspectivas em termos laborais, com boas condições de trabalhadores, especialmente remuneratórias.

Como já se antevê, Angola tem estado, especialmente na última década, em plena expansão económica. Como tal, necessita de mão-de-obra qualificada e especializada que a fomenta. Esta fase contrapõe-se à anterior, pautada por anos de guerra civil, conforme referimos previamente. A reconstrução e o actual estádio do país, tornam-no num território atractivo para trabalhar, tendo muita oferta de emprego, nomeadamente especializada, quer para nacionais, quer para estrangeiros. A este respeito, relembramos a questão da garantia de emprego para os cidadãos nacionais, incumbência do Estado constante da al.g), do nº2, do art.5º da LGTA.

Assim, se o Estado Português se tem centrado em políticas laborais tendentes a atenuar e combater a precariedade e o desemprego, o Estado Angolano têm-se dedicado a regular políticas laborais relacionadas com políticas migratórias e económicas. Estas políticas laborais focam-se na regulação e abrangência de toda a oferta e possibilidades de trabalho no país. Ou seja, Portugal têm-se ocupado de políticas de protecção no desemprego, realidade bastante palpável no país, ao passo que Angola se tem ocupado de políticas de protecção no emprego, uma vez que, embora tenha, eventualmente, problemas de afectação dos recursos disponíveis, nomeadamente na distribuição da força de trabalho, não enfrenta problemas de escassez de emprego, perante o seu crescimento económico e necessidade de mão-de-obra.

Em Portugal, o “primeiro facto que resulta claro da análise das alterações na protecção no desemprego nas últimas décadas é que, apesar das mudanças recentes, assistiu-se a uma assinalável estabilidade nas regras de acesso e no montante e duração

das prestações”²⁹⁶. Desde logo, as reformas ocorridas corresponderam, sobretudo, a alterações paramétricas, beneficiando aqueles que já eram abrangidos pelo sistema e, no essencial, não acompanharam o ritmo de transformação do mercado de trabalho português. Entre os aspectos mais marcantes das alterações no subsídio de desemprego “destaca-se, por um lado, a discriminação positiva a favor de desempregados mais velhos, quer através de uma maior generosidade no apoio, quer pela facilitação do acesso à reforma antecipada (trajectória que só seria invertida em 2007, muito por força da valorização, ao nível europeu, do princípio do “envelhecimento activo”), e, por outro, alterações significativas ao nível de procedimentos, designadamente com o reforço dos deveres dos beneficiários, que se enquadram numa tendência europeia de activação das políticas passivas de desemprego”²⁹⁷. São disto exemplo o combate à fraude através do cruzamento de dados entre Segurança Social e Finanças; obrigatoriedade de comparência nos centros de emprego; redução das hipóteses de recusa de ofertas de emprego; maior flexibilidade na acumulação de benefícios com trabalho a tempo parcial. Como sublinham Silva e Pereira²⁹⁸, o sistema de protecção português “foi desenhado para um mercado de trabalho de natureza corporativa, muito segmentado e com uma enorme dualidade entre o homem “ganha-pão” — com emprego protegido e taxas de participação elevadas — e as mulheres e os jovens — com menor protecção no emprego, salários mais baixos e menores níveis de participação —, e manteve-se estável, enquanto o mercado de trabalho evoluía a um ritmo intenso, institucionalizando-se um padrão de riscos muito distinto, próximo do “modelo liberal””. Neste nível, dois aspectos sobressaem: “um crescimento muito significativo do peso dos vínculos atípicos no conjunto do emprego e um ritmo de crescimento do desemprego dos jovens muito superior ao ritmo de crescimento do desemprego total, uma evolução comum a muitos países europeus embora particularmente expressiva no caso português”²⁹⁹. E a combinação destes resultou, na actualidade, numa divergência entre as especificidades do desemprego e o tipo de respostas existentes. Segundo os mesmos autores³⁰⁰, “esta tendência deverá, aliás, intensificar-se, revelando vazios

²⁹⁶ SILVA, Pedro Adão; PEREIRA, Mariana Trigo (2012). *As Políticas de Protecção no Desemprego em Portugal*, in SOCIOLOGIA, PROBLEMAS E PRÁTICAS, n.º 70, pp. 133-150. DOI:10.7458/SPP2012701214, disponível em: http://www.bprmadeira.org/imagens/documentos/File/bprdigital/revistas/sociopp/2012_070/2012_N70g.pdf, p.140.

²⁹⁷ *Ibidem*.

²⁹⁸ *Idem*, pp.140-141.

²⁹⁹ *Idem*, p.141.

³⁰⁰ *Ibidem*.

crescentes na protecção, reforçando a procura de prestações de carácter mais assistencialista e, deste modo, o papel destas no regime de protecção no desemprego”.

A diminuição dos rácios de protecção foi baixando significativamente na última década, num contexto de crescimento do desemprego. Nos próximos anos, “quer por força da existência de um fluxo crescente de desempregados que não preenchem os requisitos necessários à qualificação para as prestações de desemprego (consequência de maior precariedade e maior rotação entre emprego e desemprego), quer por muitos desempregados verem os seus subsídios a terminar sem que consigam regressar ao mercado de trabalho, é bem provável que os rácios de protecção baixem a um ritmo ainda mais intenso”³⁰¹. Esta diminuição da protecção no desemprego segue a mesma tendência segmentada do emprego. Assim, a desprotecção ocorrerá com particular incidência nos segmentos à partida mais fragilizados no mercado de trabalho, e que assim acumularão factores de exclusão e marginalização. E “o facto de esta diminuição de protecção ocorrer após um período em que Portugal teve rácios de desemprego protegido comparativamente elevados não pode deixar de colocar uma pressão adicional sobre o sistema de protecção social, que poderá ter também manifestações políticas”³⁰².

E em paralelo com o crescimento do desemprego de longa duração, que coloca riscos associados à sustentabilidade de níveis adequados de protecção da actual população desempregada, persiste um segmento particularmente exposto, os jovens. Estes apresentam uma dupla fragilidade em termos de protecção no desemprego: “primeiro emprego, carreiras contributivas curtas e forte peso nos vínculos atípicos”³⁰³. Futuramente, “se bem que não se vislumbrem vazios muito significativos na protecção social (em última análise por força da existência de uma rede de mínimos sociais), é bem provável que se assista a uma trajectória de residualização da protecção no desemprego, que pode criar um stock muito significativo de *midsiders*, escassamente protegidos e com pouca ou nenhuma possibilidade de encontrar um emprego que se coadune com o princípio do “trabalho digno””³⁰⁴.

Deste modo, tendo por base esta análise diacrónica das políticas públicas de protecção do risco de desemprego em Portugal, concluímos que ainda que Portugal, “nas últimas décadas, tenha apresentado rácios de protecção no desemprego elevados, os mecanismos de protecção não só se têm revelado incapazes de se adaptar às

³⁰¹ *Ibidem*.

³⁰² *Ibidem*.

³⁰³ *Idem*, p.142.

³⁰⁴ *Ibidem*.

transformações aceleradas que têm ocorrido no mercado de trabalho, deixando uma proporção crescente de desempregados desprotegidos, como se assiste a uma diminuição significativa dos valores e duração das prestações, o que não deixará de gerar “armadilhas de pobreza” entre os desempregados”,³⁰⁵.

³⁰⁵ *Idem*, p.149.

Capítulo III – Síntese comparativa

1. Similitudes na protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas ordens jurídicas angolana e portuguesa

É interessante notar as similitudes constitucionais, à qual à matéria dos direitos fundamentais não escapa, entre ambas as ordens jurídicas em estudo. Com efeito, a ordem jurídica angolana e, especialmente, a Constituição angolana é fortemente influenciada pela Constituição portuguesa. Ambos os países são fortemente centrados na lógica do sistema de mercado e, como tal, as ordens legislativas e, assim, coincidem em muitas ideias políticas e económicas, o que os faz deterem-se em formas e visões de protecção dos direitos dos cidadãos em geral e, tendo em conta o objecto do nosso estudo, dos trabalhadores muito próximas.

E, no que concerne à extensão, ou seja, à concretização destes direitos constitucionalmente consagrados, a preocupação legislativa, ainda que com sistematizações ligeiramente diferentes, acaba por assentar nas mesmas temáticas. Poder-se-á considerar que esta coincidência ou convergência temática resulta de uma preocupação laboral global, fruto do mundo globalizado em que vivemos hoje.

Ambas as ordens jurídicas consagram, quer direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, quer direitos económicos, sociais e culturais semelhantes em ambas as Leis Fundamentais, sendo marca de ambas a sistematização distinta destas categorias de direitos em dois títulos. Assim, a CRA de 2010 seguiu, o exemplo dado em 1976 pela CRP.

No que toca à legislação laboral, na qual destacamos a LGTA e a CTP, podemos considerar que estas concretizam os direitos constitucionalmente consagrados, grosso modo, de uma maneira muito similar³⁰⁶. Ambas se preocupam, nomeadamente, com a fixação de um salário mínimo nacional, que assegurem o seu bem-estar e a sua subsistência, e na fixação de limites horários de trabalho e de férias, que assegurem o descanso e o lazer dos trabalhadores. A visão objectivista da relação laboral procedeu, no CTP e na LGTA, “à introdução da temática dos direitos de personalidade (...) até

³⁰⁶ Também em Leis como a da Greve, a Sindical, que concretizam e regulam direitos fundamentais, enquadrados no espectro de direitos, liberdades e garantias, e em Regimes como o RJATDP, que asseguram a protecção do trabalhador na eventualidade e no caso concreto de a sua integridade física se ver lesada, de um modo genérico, podemos verificar muito mais convergência do que divergência, que acaba por assentar muito mais em pormenores que em discordâncias de fundo.

então só consagrada na esfera civil”³⁰⁷. Esse personalismo laboral surgiu, consequentemente, como uma novidade. A personalidade jurídica, constante dos arts.70º de ambos os Códigos Civis, português e angolano, consiste na aptidão concedida a cada ser humano para se constituir como um núcleo de direitos e deveres. Mas as leis laborais dos dois países vêm consagrar estes direitos de personalidade no âmbito laboral.

Bossu, citado por Quintas³⁰⁸, argumenta que “não é a pessoa do trabalhador, mas sim a sua actividade que constitui o objecto contratual”. Contrariamente a esta perspectiva, Ramalho, igualmente citada por Quintas³⁰⁹ considera que alguns autores “optam por considerar como objecto do contrato não a actividade do trabalhador mas a sua disponibilidade para o prestar. Ora, esta inseparabilidade entre a actividade de trabalho e a pessoa do prestador evidencia o integral envolvimento desta no vínculo”. No mesmo sentido, Abrantes³¹⁰ frisa que “é o próprio objecto do contrato – a disponibilidade da força de trabalho que torna inevitável todo um conjunto de notáveis limitações à liberdade pessoal do trabalhador”. E, como reforça Assis³¹¹, “no quadro da sujeição em que se encontra face à autoridade e direcção do empregador, o trabalhador acaba por ver aí também envolvida a sua própria personalidade e a sua autonomia, as quais perdem, em menor ou maior medida, a amplitude que conhecem fora do âmbito da relação laboral”. Ramalho, citada por Quintas³¹², considera que o trabalho subordinado ou actividade laboral se distingue das demais formas de actividade laboral “pelo relacionamento desigual entre as partes, manifestada na posição de subordinação do trabalhador e na posição de domínio do empregador, conjugado com a sua natureza ou actuação jurídica privada. A dimensão subjectiva do elemento de subordinação manifesta a especificidade do fenómeno laboral, ao mesmo tempo que confirma o sentido unitário do conceito de actividade laborativa, na sua estrutura objectiva”.

No personalismo ético que acolhemos, “só a pessoa, titular de direitos emergentes e conaturais com a sua natureza, pode constituir a razão de ser do Direito, acolhendo ainda o constitucionalmente consagrado quanto à dignidade da pessoa humana como valor único e irrepetível, entendemos que o *trabalho deve dignificar o*

³⁰⁷ QUINTAS, Paula – Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados. Coimbra: Almedina, 2013, p.55.

³⁰⁸ *Idem*, p.56.

³⁰⁹ *Ibidem*.

³¹⁰ *Idem*, pp.56-57.

³¹¹ *Idem*, p.57.

³¹² *Idem*, pp.57-58.

homem e não coisificá-lo, colocando-o em resguardo de um certo *estado da natureza*, permissivo a práticas selvagens e selváticas de sobrevivência (...). Sendo que terminologicamente o termo trabalho, já contém em si próprio, o pendor da penosidade. O próprio legislador ao dotar a retribuição de um carácter alimentício e irrenunciável, antevê que *trabalho por prazer* é figura que factualmente não existe”³¹³.

Deste modo, podemos concluir-nos pela consonância e sintonia em matéria de protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, acolhendo e seguindo, de forma atenta, a legislação laboral de instrumentos internacionais, como a OIT e a DUDH, o que revela a preocupação que ambos os Estados têm com os seus cidadãos, com o seu bem-estar, com a sua dignidade pessoal e com os princípios de igualdade e de universalidade, sendo sua tarefa assegurarem e promoverem esta forma de subsistência. Os direitos da dignidade humana “acolhem-se no conceito de dignidade humana, considerada como um bem axiológico de natureza absoluta”³¹⁴. E, tanto a CRP como a CRA proclamam, no art.1º, a dignidade humana como valor fundamental. Loureiro, citado por Quintas³¹⁵, propõe que se entenda a dignidade humana como “valor intrínseco, originariamente reconhecido a cada ser humano, fundado na sua autonomia ética e que alicerça uma obrigação geral de respeito da pessoa, traduzida num feixe de deveres e de direitos correlativos”.

2. Diferenças mais significativas dos regimes jurídicos de protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em Angola e Portugal

Do exposto ao longo dos anteriores capítulos, podemos retirar algumas conclusões a respeito das diferenças mais flagrantes dos regimes jurídicos de protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em ambos os países. Com efeito, as divergências do direito positivo mais significativas resultam das posições políticas e económicas dos dois países, resultantes da sua situação político-económica actual. Os regimes jurídicos de protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores não encontra diferenças flagrantes entre ambos os países. Talvez a diferença mais significativa que se possa apontar assenta no facto de a CRP dedicar, nos arts.53º a 57º, um capítulo, o III, que consagra, expressamente, os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, capítulo que a sistematização que a CRA não possui, fazendo alusão a esta categoria de

³¹³ *Idem*, p.58.

³¹⁴ *Idem*, p.23.

³¹⁵ *Idem*, p.24.

direitos para estes destinatários de modo disperso. Deste modo, a grande diferença reside na sistematização dos direitos fundamentais em ambas as Constituições.

No que concerne à extensão, ou seja, à concretização destes direitos constitucionalmente consagrados, a preocupação legislativa, ainda que com sistematizações ligeiramente diferentes, acaba por assentar nas mesmas temáticas, o que não merece grande registo neste ponto.

Embora ambas as ordens jurídicas consagram, quer direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, quer direitos económicos, sociais e culturais semelhantes em ambas as Leis Fundamentais, podemos considerar, pela leitura dos direitos fundamentais elencados, uma maior extensão e desenvolvimento de algumas matérias na CRP, que podemos, porventura considerar mais um preciosismo da Constituição Portuguesa que uma atitude omissa, de um modo negligente e grosseiro, da Constituição Angolana. E, neste ponto, podemos avançar, como exemplo, a preocupação que a CRP tem, enquanto direitos económicos sociais e culturais, em dividir, autonomizar, os conceitos de ‘direito ao trabalho’ e de ‘direitos dos trabalhadores’, respectivamente nos arts.58º e 59º, o mesmo não se passando com a CRA, que combina estes direitos num artigo único, o 76º, de uma forma mais sucinta.

Assim, recapitulamos o exposto no capítulo anterior, no que concerne ao direito do trabalho, enquanto direito fundamental, constitucionalmente consagrado. O art.76º da CRA, que consagra o Direito ao trabalho, dispõe, no seu nº1 que o trabalho é um direito e um dever de todos e, no nº2, que todo o trabalhador tem direito à formação profissional, justa remuneração, descanso, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei. E, para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover, nos termos das alíneas do nº3 do referido artigo, a implementação de políticas de emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação e a formação académica e o desenvolvimento científico e tecnológico, bem como a valorização profissional dos trabalhadores. O nº4 do mesmo artigo estatui 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. Este artigo surge como uma aplicação concreta do princípio da universalidade.

A CRP vai mais além na consagração do direito ao trabalho, complementando o art.58º, sob essa epígrafe, com o artigo seguinte, com a epígrafe Direitos dos trabalhadores, assistindo-se, portanto, à consagração dos princípios da universalidade e

da igualdade, abordados anteriormente, ao caso do trabalho e dos trabalhadores. O art.58º dispõe que todos têm direito ao trabalho (nº1), referindo, no nº2, que para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores. O art.59º estabelece que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito, à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna, a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, a assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego e a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional. Incumbe ao Estado, nos termos do nº2 deste mesmo artigo, assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente o estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento, a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho, a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas, o desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais, a protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes e a protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes, acrescenta ainda, no número seguinte, que os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei. Verificamos ainda uma grande preocupação com a igualdade, especialmente com a igualdade de

género, quer em Portugal, quer em Angola, embora este último denote uma preocupação mais manifesta, em termos declarativos.

E, como referimos na nossa reflexão a respeito das similitudes da protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, no que concerne à legislação laboral, a LGTA e a CTP, podemos considerar que estas concretizam os direitos constitucionalmente consagrados, grosso modo, de uma maneira muito similar. No que toca à legislação laboral, centramo-nos agora LGTA e a CTP, podemos considerar que estas concretizam os direitos constitucionalmente consagrados, grosso modo, de uma maneira muito similar, detendo-se em aspectos como os princípios gerais e as fontes do Direito do Trabalho, a noção e as modalidades de contrato de trabalho, a sua formação e o conteúdo da relação jurídica que dele deriva, os direitos e deveres do empregador e do trabalhador, as condições de prestação do trabalho, a remuneração, os horários de trabalho a modificação, suspensão e extinção da relação jurídico-laboral, a promoção social e cultural dos trabalhadores e as garantias e direitos emergentes da relação jurídico-laboral.

O CTP, no entanto, consagra, em secções autónomas, conteúdos autonomizados que escapam a este tipo de sistematização na LGTA, dimensões como os direitos de personalidade, a igualdade e não-discriminação, a parentalidade, os tipos de trabalhador e de trabalho, evidenciando, a respeito do tipo trabalho, uma preocupação maior em regulamentar o trabalho temporário, em virtude da precariedade laboral verificada no país actualmente, e o direito colectivo, estruturas participativas como as comissões de trabalhadores, as associações sindicais e de empregadores e demais aspectos inerentes ao sindicalismo, as convenções colectivas, os conflitos colectivos e a greve e, por fim, as responsabilidades penal e contra-ordenacional. Esta extensão maior ressalta, desde logo, pelo articulado substancialmente mais extenso do CTP face ao da LGTA. Por outro lado, a LGTA contempla, autonomamente, aspectos como os conflitos individuais de trabalho e outros direitos económicos dos trabalhadores.

Também em Leis como a da Greve, a Sindical e em Regimes como o RJATDP, de um modo genérico, podemos verificar muito mais convergência do que divergência, que acaba por assentar muito mais em pormenores que em discordâncias de fundo.

Em suma, embora possamos apontar algumas diferenças, no direito positivo, a respeito dos direitos fundamentais dos trabalhadores em ambos os países, não podemos, no entanto, referir aspectos altamente dissonantes que confrontem, de forma peremptória e radical, as duas perspectivas jurídicas de protecção.

3. Diferenças e similitudes das políticas laborais em Angola e Portugal

Como tivemos oportunidade de abordar no último ponto do Capítulo II, os dois países estão em momentos, essencialmente económicos, diferentes. Fica patente, no entanto, uma preocupação com o desemprego embora a realidade social e económica de ambos os países não seja a mesma. Do mesmo modo, embora por razões diversas mas que se reconduzem a um direito e valor universal, verificamos uma preocupação com o desenvolvimento de políticas de igualdade e inclusão laborais, que se pretendem, à partida, universais.

Portugal, em resultado da crise económica atravessada nos últimos anos, viu as suas taxas de desemprego aumentarem. O desemprego aumentou, essencialmente, devido à falência, deslocalização e reestruturação de empresas, em resultado de políticas fiscais mais agressivas como, por exemplo, o agravamento de impostos. Por outro lado, assistimos à redução das rendas individuais (salários e outros rendimentos) que sustentavam o consumo e mantinham empresas que, sem outra solução, não conseguiram sustentar as suas actividades económicas. Para redução de uma dívida pública agravada, foram feitos cortes na despesa pública e tomadas medidas de aumento das receitas, nomeadamente pelo agravamento fiscal, que muito marcaram os portugueses, deixando-os, de um modo geral, em piores condições económicas e salariais.

Muitos portugueses, embora uma minoria, perante todo este cenário económico, migraram para países como Angola, em busca de melhores condições e oportunidades. Todos estes aspectos fizeram centrar as políticas em auxílios em torno do desemprego e procura activa de emprego, designadamente a criação de organismos promotores de emprego, de incentivos a estágios profissionais comparticipados pelo Estado, de incentivo à frequência de formações profissionais potenciadoras de novas oportunidades e de extensão curricular e profissional, entre outras medidas. Mas, claramente, a afectação linear de todos os recursos humanos a actividades laborais é incomportável num país onde não há empregos suficientes ou, melhor dizendo, oferta para colmatar toda a procura de emprego. Assim, como ressalta, desde logo, do CTP, recentemente revisto, as políticas laborais levadas a cabo manifestam uma clara preocupação em regulamentar o trabalho temporário, em face da precariedade laboral que prolifera no país.

Tem sido preocupação do Estado Angolano, em virtude de todo o fenómeno migratório, vindo de todos os cantos do mundo e que tem proliferado o país, que tem cooperado na reconstrução e modernização do país, com vista a potenciar a ascensão económica do país, proteger e salvaguardar o emprego dos nacionais, garantidos postos para nacionais, desenvolvendo-se, para o efeito, políticas promotoras de contratação de nacionais, garantias por quotas mínimas de contratação de cidadãos nacionais e estrangeiros. Deste modo, fica assegurado o preenchimento de vagas de emprego a nacionais, que gozam, assim, de uma discriminação positiva.

E, logo no início desta análise, referimos a preocupação com o desenvolvimento de políticas de igualdade e inclusão laborais, que se pretendem, à partida, universais. Retomamos aqui este ponto para uma breve explicação, após o que acima ficou exposto e que facilita o entendimento desta questão. Falamos no desenvolvimento de políticas de igualdade e inclusão levadas a cabo por razões diversas, mas que se reconduzem a um direito e valor universal, uma vez que, a universalidade por que se devem pautar os direitos e garantias, funcionam, muitas vezes, como políticas que visão a inclusão, no mercado de trabalho, determinados sectores de trabalho marginalizados ou mais susceptíveis de discriminação, como é o caso das mulheres, perante casos de discriminação em função derivadas do género, que, não obstante a evolução humana, ainda teimam em resistir e persistir, da discriminação em função da idade, considerando-se certos indivíduos, que enfrentam a condição de desemprego, não sejam encarados como potenciais trabalhadores, não sendo considerados aptos para trabalhar por serem considerados demasiado velhos e, por último, em resultado da conjuntura económica, social e intensificação migratória para o país, discriminar-se em razão da nacionalidade, garantindo-se o trabalho de cidadãos nacionais.

A primeira realidade é exemplo de ambos os países. A segunda é uma realidade visível em Portugal, com um elevado número de trabalhadores em idade activa mais próxima da idade de reforma que se vêem confrontados com a situação de desemprego e, ainda que com qualificações, não conseguem reinserir-se no mercado de trabalho, muito pelo facto de a oferta de trabalho não corresponder à demanda, o que faz com que as entidades empregadoras optem por contratar indivíduos mais jovens e disponíveis a situações de trabalho mais precário. A esta realidade, podemos juntar as políticas relativas à inserção de jovens recém-licenciados no mercado de trabalho, por meio de estágios profissionais que têm sido apontados como uma prática contraproducente que barra possibilidades de contratação de profissionais mais qualificados para esses postos

de trabalho. A terceira realidade remete para Angola, onde o fenómeno migratório é essencialmente laboral e se desenvolve a par da reconstrução e do desenvolvimento económico do país, que faz com que este se ocupe de desenvolver políticas que garantam o emprego dos cidadãos nacionais. Daí que estabeleçam excepções, discriminações positivas, que protejam os direitos e impeçam a discriminação destes grupos.

Por último, refira-se o art.294º da LGTA constante do Capítulo XII, com o título, *Promoção Social e Cultural dos Trabalhadores*. Este artigo estabelece os princípios gerais desta promoção, referindo, no nº1, que as empresas devem colaborar com o Governo na política de promoção social, cultural e de desenvolvimento físico dos trabalhadores. O nº2 do mesmo artigo dispõe que, com esses objectivos, além das obrigações que resultam de outras disposições da LGTA, os empregadores devem, na medida do possível, prosseguir a política subjacente ao disposto nos artigos seguintes, cooperando activamente com os organismos oficiais competentes e com os sindicatos e órgãos representantes dos trabalhadores.

Daqui se retira um exemplo de cooperação entre o Estado e as entidades empregadoras e representantes de trabalhadores, no sentido de se articularem e concertarem no desenvolvimento de políticas promotoras, quer do pleno emprego, quer do bem-estar dos seus trabalhadores.

Em jeito de conclusão, concluímos, de toda esta nossa análise empírica às políticas laborais levadas a cabo em Angola e Portugal, como seria de esperar, que a opção por determinadas políticas têm em conta o contexto económico, político e social do país, ajustando-se a fazendo-se convergir, do modo mais rigoroso possível, a realidade do país às necessidades, com vista a colmatar falhas. É, justamente, essa a missão das políticas: serem desenvolvidas em resultado do contexto envolvente e tendentes a eliminar os efeitos nefastos e a potenciar os efeitos benéficos dessa envolvência. Daí que verifiquemos, no caso destes dois países, diferenças entre as políticas desenvolvidas, a opção por políticas distintas, uma vez que estão visam diferentes situações e realidades. As leis, os decretos-lei, os regulamentos tornam exequíveis essas políticas, que passam, deste modo, de conteúdos programáticos a conteúdos regulados.

Conclusão

Com este trabalho, procedemos a um estudo comparativo das Constituições das Repúblicas de Portugal e de Angola, a respeito dos direitos dos trabalhadores, bem como as legislações laborais a eles conexas, que os concretizam. Sendo a Lei Fundamental a base, a principal fonte destes direitos, é essencial a consagração nesta, um garante de direitos que devem ser resguardados de mudanças sociais e políticas circunstanciais, procedendo-se à execução posterior das leis laborais que os materializem sem que, no entanto, os belisquem na sua essência, dado que estão garantidos constitucionalmente e, deste modo, nenhuma lei se pode sobrepor a esta garantia.

Por outras palavras, sendo direitos fundamentais, consagrados constitucionalmente, são direitos salvaguardados e, bem assim, à partida, intocáveis e invioláveis, não podendo ser omitidos e negligenciados. Ainda assim, há que fazer a distinção entre direitos, liberdades e garantias e direitos económicos, sociais e culturais, sendo que este último grupo não beneficia do regime especial de que gozam os primeiros. E neste ponto a nossa reticência incide, como se depreendeu pela distinção das categorias ‘direitos, liberdades e garantias’ e ‘direitos económicos, sociais e culturais’, que a primeira categoria goza do cariz intocável e inviolável de modo inequívoco, ao passo que a segunda será mais facilmente metamorfoseada, consoante a conjuntura e os circunstancialismos. Com efeito, os direitos, liberdades e garantias constituem um dos limites materiais de revisão constitucional e gozam de um regime material expresso somente a eles aplicável.

O direito ao trabalho é um direito fundamental, inserido na categoria de direito económico, social e cultural, consagrado nos arts. 76º da CRA e 58º da CRP é um direito de todos os que detenham capacidade de trabalhar, que gozam de autonomia e de liberdade de decidir trabalhar e de escolher o seu trabalho. O direito ao trabalho reveste também a vertente de dever do indivíduo que deve assegurar uma forma de subsistência e de vida condigna, com todas as garantias e direitos inerentes à actividade laboral, asseguradas pelo Estado, e o trabalho assume, assim, a dimensão de prestação de uma actividade, uma obrigação, tendo como contrapartida a remuneração que assegura essa subsistência. Deste direito ao trabalho derivam os direitos dos trabalhadores, aqueles que por fazerem uso do seu direito ao trabalho e, assim, desenvolverem uma actividade laboral, adquirem direitos específicos deste. Estes direitos estão consagrados nos

arts.76º da CRA e 59º da CRP e concretizam-se na lei laboral de cada país, bem como nos regimes específicos de matérias laborais concretas, em legislação avulsa. Enquanto indivíduos, no seu todo, além da sua dimensão de trabalhador, detêm todos os demais direitos fundamentais, sejam eles direitos, liberdades e garantias ou direitos económicos, sociais e culturais. Mas, enquanto trabalhadores, gozam, como observamos, de um regime específicos, de direitos especiais inerentes à condição de trabalhador.

O trabalho é uma das fontes de rendimento, senão a principal, que permite a subsistência e a vida condigna do indivíduo. Mas o trabalho vai além desta dimensão, visando ainda dimensões como a inserção do indivíduo na vida social, activa e profissional, imperando a necessidade de que este desenvolva a sua actividade profissional nas melhores condições possíveis. Nesta dimensão, o papel da Constituição e demais legislação avulsa são essenciais, pois asseguram direitos fundamentais, inerentes ao trabalhador, objectivos e subjectivos, que o visem directa ou indirectamente. A dignidade da pessoa humana, a igualdade e a universalidade dos destinatários dos direitos são princípios garantidos, interna e internacionalmente, transversais a todos os indivíduos e, em concreto, tendo em conta o objecto deste estudo, a todos os trabalhadores, a menos que haja excepções à igualdade e à universalidade legalmente previstas, como se observam, por exemplo, no caso de discriminações positivas, que visam esbater diferenças e promover a igualdade de acesso a oportunidades a grupos susceptíveis de discriminações negativas. É com base nestes princípios que se desenvolvem todos os direitos dos trabalhadores. A integridade física e mental do trabalhador devem ser missões do Estado, que deve assegurar os direitos do trabalhador, exigindo o mesmo das entidades empregadoras.

As políticas laborais em Angola e em Portugal têm-se centrado, sobretudo, em assegurar todas as condições necessárias ao desenvolvimento da actividade laboral pelos trabalhadores e, no caso português, dado o contexto económico, preocupado com a questão dos níveis altos de desemprego e das soluções que erradiquem esse problema. Por seu turno, em Angola, as políticas centram-se em assegurar o emprego a cidadãos nacionais, em regular a migração laboral, fenómeno de larga escala que deriva da reconstrução do país e da sua economia emergente e, como tal, atractiva.

Na actualidade, o fenómeno global exige a articulação dos Estados na feitura de políticas que promovam práticas laborais comuns que defendam a posição de dependência do trabalhador, bem como todos os seus direitos. Com efeito, a legislação

internacional no âmbito internacional torna-a numa temática crescentemente global e abrangente que obsta ao desenvolvimento legislativo meramente interno. Instrumentos internacionais como as Convenções da OIT e os direitos consagrados na DUDH comprovam esta realidade global. Neste contexto, destacámos o papel que as migrações detêm no mundo global, bem como o seu impacto no desenvolvimento e na economia dos países, receptores e de acolhimento, a que o âmbito laboral não escapa, dada a sua ligação íntima à economia.

A presente dissertação será ponto de partida para o aprofundamento desta temática na minha futura Tese de Doutoramento. Esta sofrerá, desde logo, alterações com a entrada do Novo Código Geral de Trabalho Angolano, que entrará em vigor nos próximos anos, substituindo a LGTA analisada neste estudo.

Bibliografia

ABRANTES, José João – *Estudos Sobre o Código do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004

_____. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005

ANDRADE, José Carlos Vieira de – *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004

ASCENSÃO, José de Oliveira – *O Direito: Introdução e Teoria Geral: Uma Perspectiva Luso-brasileira*. 11ª Ed. Coimbra: Almedina, 2001

CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1999

_____. *Estudos Sobre Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004

_____. ; MOREIRA, Vital – *Constituição da República Anotada*, 4ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2007

CORDEIRO, António Menezes – *Tratado de Direito Civil Português: Parte Geral*. 2ª Ed. Coimbra: Almedina, 2000, Tomo I

COSTA, Mário Júlio de Almeida – *Noções Fundamentais de Direito Civil*. 4ª Ed. Coimbra: Almedina, 2001

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 12ª Ed. Coimbra: Almedina, 2004

FERNANDES, Luís A. Carvalho – *Teoria Geral do Direito Civil: Introdução; Pressupostos da Relação Jurídica*. 3ª Ed. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2001, Volume I

GOUVEIA, Jorge Bacelar – *Direito Constitucional de Angola*. Lisboa: IDILP – Instituto do Direito de Língua Portuguesa, 2014

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri – *Dicionário Técnico Jurídico*. 6ª Ed. São Paulo: Editora Rideel, 2004

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio – *Império*, Livros do Brasil, Carnaxide, 2004

LALOIRE, Marcel – “*As Fontes do Direito do Trabalho*”, in *Análise Social*, Vol. 1, nº1, Jan. 1963, pp. 67-74

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho de Angola*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014

MENDES, João de Castro – *Introdução ao Estudo do Direito*. Cacém: Pedro Ferreira, 1994

_____. *Teoria Geral do Direito Civil*. Lisboa: AAFDL, 1995, Volume I

MIRANDA, Jorge – *Direitos Fundamentais – Introdução Geral: Apontamentos das Aulas*. Lisboa: AAFDL, 1999

_____. *Manual de Direito Constitucional: Constituição*. 5ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, Tomo II

_____. *Manual de Direito Constitucional: Direitos Fundamentais*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000, Tomo IV

_____. *As Constituições Portuguesas: de 1822 ao Texto Actual da Constituição*. 4ª Ed. Lisboa: Livraria Petrony, 1997

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui – *Constituição Portuguesa Anotada*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, Tomo I

PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996

PRATA, Ana – *Dicionário Jurídico: Direito Civil, Direito Processual Civil, Organização Judiciária*. 4ª Ed. Coimbra: Almedina, 2005

QUEIROZ, Cristina M. M. – *Direitos Fundamentais: Teoria Geral*. Coimbra: Coimbra Editora, 2002

QUINTAS, Paula – *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*. Coimbra: Almedina, 2013

RABINDRANATH, Capelo de Sousa – *O Direito Geral de Personalidade*, Coimbra: Coimbra Editora, 1995

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Direito do Trabalho: Situações Laborais Individuais*. 3ª Ed. Coimbra: Almedina, 2010, Parte II

SOUSA, António Francisco de – *Constituição da República de Angola Anotada e Comentada*. Porto: Vida Económica, 2014

SOUSA, Marcelo Rebelo de; ALEXANDRINO, José de Melo – *Constituição da República Portuguesa Comentada*. Lisboa: Lex, 2000

_____. ; GALVÃO, Sofia – *Introdução ao Estudo do Direito*. Lisboa: Lex, 2000

TAVARES, José A. [et. al] (org.) – *A Constituição Revista*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011

TEIXEIRA, Ermelinda Maria Dias – *“Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”*. Instituto Superior de Contabilidade e Administração, Universidade de Aveiro, 2008

Bibliografia electrónica:

ALEXANDRINO, José de Melo – *Os Direitos Fundamentais na Constituição da República Portuguesa de 1976: Zonas de Diferença no Confronto com a Constituição Federal de 1988*, disponível em:

<http://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Alexandrino-Jose-de-Melo-Os-Direitos-Fundamentais-na-CRP-de-1976-zonas-de-diferenca-no-confronto-com-a-Constituicao-Federal-Brasileira-de-1988.pdf>

CAMPOS, Adriano Pereira – *A Mão Visível, do Estado ao Trabalho: um Estudo sobre o Papel do Estado na Regulação das Relações de Trabalho a partir das Novas Formas de Precarização Laboral em Portugal*, 2012, disponível em:

<http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/20706/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>

COSTA, Hermes Augusto – *Que Agenda de Investigação para as Relações Laborais no Século XXI?*, in Revista Online do Museu de Lanifícios da Universidade da Beira Interior, disponível em:

<http://www.ubimuseum.ubi.pt/n02/docs/ubimuseum02/ubimuseum02.hermes-augusto-costa.pdf>

DIAS, Patrícia Cardoso – *Direitos Fundamentais Versus Direitos de Personalidade*, 2014, disponível em:

<http://direitoeconomia.com/2014/04/direitos-fundamentais-versus-direitos-de-personalidade/>

ESTANQUE, Elísio – *O Estado Social em Causa: Instituições, Políticas Sociais e Movimentos Sociolaborais no Contexto Europeu*, 2012, in *Finisterra* – Revista de Reflexão e Crítica, nº 73, pp. 39-80, disponível em:

http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/1097_ESTADO%20SOCIAL_Finisterra%202012_EE.pdf

FERREIRA, José Carlos Ney; VEIGA, Vasco Soares da – *Estatuto dos Indígenas Portugueses das Províncias da Guiné, Angola e Moçambique Anotado*, 2ª Ed., Lisboa, 1957, disponível em:

<https://governodosoutros.files.wordpress.com/2011/03/ferreira-josc3a9-carlos-ney-estatuto-dos-indc3adgenas-portugueses-da-provc3adncias-da-guinc3a9-angola-e-moc3a7ambique-annotado-e-le1.pdf>

MAIA, Maria de Fátima Rocha – *Algumas Reflexões sobre o Papel do Estado*, 2011, disponível em:

http://www.xiconlab.eventos.dype.com.br/resources/anais/3/1308351698_ARQUIVO_Artigo9.pdf

SILVA, Pedro Adão; PEREIRA, Mariana Trigo – *As Políticas de Protecção no Desemprego em Portugal*, in SOCIOLOGIA, PROBLEMAS E PRÁTICAS, n.º 70, pp. 133-150. DOI:10.7458/SPP2012701214, 2012, disponível em:

http://www.bprmadeira.org/imagens/documentos/File/bprdigital/revistas/sociopp/2012_070/2012_N70g.pdf

STOLEROFF, Alan; DORNELAS, António – *Trabalho e Relações Laborais*, 2009, disponível em:

http://www.cies.iscte.pt/destaques/documents/ForumCIES2009_4.pdf

Legislação consultada:

Acto Colonial de 1930

Acto Colonial de 1935

Código do Trabalho Português, disponível em:

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra Estrutura.php?tabela=leis&nid=1047&nversao=&tabela=leis&so_miolo=

Constituição da República de Angola, disponível em:

<http://www.comissaoconstitucional.ao/pdfs/constituicao-da-republica-de-angola.pdf>

Constituição da República Portuguesa, disponível em:

<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>

Estatuto Indígena de 1926

Estatuto Indígena de 1929

Lei da Greve Angolana, disponível em:

http://www.sme.ao/index.php?option=com_content&view=article&id=239:lei-23&catid=68:legislacao&Itemid=141&lang=pt

Lei Geral do Trabalho de Angola, disponível em:

<http://www.cidadao.gov.ao/VerLegislacao.aspx?id=376>

Lei da Greve Portuguesa

Lei do Indigenato de 1954

Regime do Desemprego Português

Regime do Desemprego Angolano

Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais de Portugal

Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Angola