

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE DIREITO



UM NOVO PARADIGMA SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO
A TERMO EM ANGOLA

FORTUNATO ANDRÉ MUANHA PAIXÃO

Mestrado em Direito do Trabalho

2018

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE DIREITO

UM NOVO PARADIGMA SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO
A TERMO EM ANGOLA

FORTUNATO ANDRÉ MUANHA PAIXÃO

Dissertação orientada pela Professora
Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho,
especialmente elaborada para obtenção de
grau de mestre em Direito (Ciências
jurídico-laborais)

2018

À Universidade Católica de Angola, pela bolsa de estudo.

À Suzana, meu grande amor e aos nossos tesouros, Luciana e Israel Paixão.

AGRADECIMENTOS

A primeira nota de gratidão é dirigida a Deus, pelo dom de vida, sem o qual nada é possível.

Uma especial homenagem é dirigida aos meus pais, André Simão e Lucinda Jinga, pelo apoio incondicional.

A Suzana Paixão, meu amor e grande companheira nestes últimos nove anos, presto todo o meu reconhecimento.

Agradeço à Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, por ter aceitado o desafio de orientar esta dissertação, pela atenção demonstrada nas respostas e pelas prontas recomendações.

À Universidade Católica de Angola, pela bolsa de estudo e todo o apoio.

À senhora Dra. Márcia Nigiolela, decana da Faculdade de Direito da Universidade Católica de Angola e ao senhor Dr. Benja Satula, pelo incentivo e conforto nas horas de dificuldade.

Aos meus sogros, às minhas cunhadas e aos meus cunhados, sobretudo por cuidarem da minha família e aos meus amigos e companheiros do Pio XII.

ADVERTÊNCIA E MODO DE CITAR

Por opção do Autor, o texto segue a ortografia anterior ao Acordo Ortográfico 1990.

Os preceitos citados sem indicação da fonte reportam-se à Lei Geral do Trabalho, Lei 7/15, de 15 de Junho, salvo se outro enquadramento sistemático resulta do contexto de exposição.

Quando nos referimos a “ contrato a termo ou contratação a termo”, sem outra designação, trata-se de contrato de trabalho a termo.

As referências bibliográficas completas das obras citadas constam da bibliografia apresentada no final, sendo aí também mencionada a referência bibliográfica de cada obra aquando da sua primeira citação, bem como os números das páginas. Nas segundas e sucessivas citações, cada obra é referenciada pelo título de forma abreviada, seguido da expressão *op. cit.* ou simplesmente *cit.*

ABREVIATURAS

As seguintes abreviaturas, utilizadas na nossa dissertação, referem-se aos significados indicados:

| | |
|------------|---|
| AAF DL | <i>Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa</i> |
| Ac. | <i>Acórdão</i> |
| CC | <i>Código Civil</i> |
| CLT | <i>Consolidações das Leis de Trabalho</i> |
| CPLP | <i>Comunidade dos Países de Língua Portuguesa</i> |
| CRA | <i>Constituição da República de Angola</i> |
| CRP | <i>Constituição da República Portuguesa</i> |
| CCTT | <i>Contrato de Cedência de Trabalho Temporário</i> |
| CT | <i>Código de Trabalho</i> |
| ETT | <i>Empresa de Trabalho Temporário</i> |
| GUE | <i>Guiché Único de Empresas</i> |
| IGT | <i>Inspecção-Geral do Trabalho</i> |
| LCT | <i>Lei do Contrato de Trabalho</i> |
| LGT | <i>Lei Geral do Trabalho</i> |
| INAPEM | <i>Instituto Nacional de Apoio às Micros Pequenas e Médias Empresas</i> |
| LMPME | <i>Lei das Micros e Pequenas e Médias Empresas</i> |
| LT | <i>Lei do Trabalho</i> |
| QL | <i>Questões Laborais</i> |
| RJCTT | <i>Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Temporário</i> |
| STJ | <i>Supremo Tribunal de Justiça</i> |

RESUMO

O presente estudo subordina-se à análise do novo regime do contrato de trabalho a termo, aprovado pela nova Lei Geral do Trabalho, a Lei 7/15, de 15 de Junho, justificada pela necessidade do aumento de geração de empregos com vista à dinamização da economia angolana.

Entretanto, a nossa pesquisa procura demonstrar que os principais motivos para a alteração da Lei Geral do Trabalho devem ser confrontados com os elementos considerados entraves à dinamização da economia angolana.

Para além disso, a análise problemática do regime jurídico do contrato de trabalho a termo implica a consideração da evolução legislativa, havendo a necessidade de percorrer os regimes anteriores das leis de trabalhado em vigor desde 1981 a 2015.

Segue-se a análise do direito comparado dos sistemas juslaborais da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, através do estudo dos requisitos de validade da contratação a termo, da sua duração, renovação, conversão, sucessão, cessação e seus efeitos.

Finalmente, a atenção ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo é conduzida à consideração da necessidade da conformação com os valores da estabilidade e da segurança no trabalho, do tratamento mais favorável e da intangibilidade dos direitos adquiridos pelo trabalhador, conquistados no domínio laboral.

Palavras-chaves: *Contrato a termo, segurança e estabilidade no emprego, precariedade, flexibilidade e reforma laboral.*

ABSTRACT

The present study is subordinated to the analysis of the new regime of the fixed-term employment contract, approved by the new General Labor Law, Law 7/15, of June 15, justified by the need to increase employment generation in order to stimulate the Angolan economy.

However, our research seeks to demonstrate that the main reasons for the amendment of the General Labor Law should be confronted with the elements considered as obstacles to the growth of the Angolan economy.

So, the problematic analysis of the legal regime of the fixed-term contract implies consideration of legislative developments and there is a need to go through the previous labor law regimes in force from 1981 to 2015.

The analysis of the comparative law of the labor law systems of the Community of Portuguese-speaking Countries is based on the study of the validity requirements of the fixed-term contract, its duration, renewal, conversion, succession, termination and its effects.

Finally, attention to the legal regime of the fixed-term employment contract is taken into consideration in the need to conform with the values of stability and security at work, the most favorable treatment and the intangibility of the rights acquired by the worker, obtained in the labor field.

Keywords: Fixed-term contract, job security and stability, precariousness, flexibility and labor reform

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| AGRADECIMENTOS..... | IV |
| ADVERTÊNCIA E MODO DE CITAR..... | V |
| ABREVIATURAS..... | VI |
| RESUMO..... | VII |
| ABSTRACT | VIII |
| INTRODUÇÃO | 1 |
| JUSTIFICAÇÃO E RELEVÂNCIA DO TEMA..... | 2 |
| PERSPECTIVAS DE INVESTIGAÇÃO..... | 3 |
| OBJECTIVOS GERAIS..... | 3 |
| PLANO GERAL DE TRABALHO | 4 |
| CAPÍTULO I - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO | 6 |
| 1. NOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO | 6 |
| 2. BREVÍSSIMAS REFLEXÕES SOBRE A CONTRATAÇÃO A TERMO..... | 9 |
| 3. QUALIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO..... | 13 |
| CAPÍTULO II - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO E FIGURAS AFINS..... | 17 |
| 1. TRABALHO TEMPORÁRIO | 17 |
| 1.1. <i>CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO E CONTRATO DE CEDÊNCIA DE TRABALHO</i> <i>TEMPORÁRIO.....</i> | 18 |
| 1.2. <i>CONTRATO DE TRABALHO DE CEDÊNCIA TEMPORÁRIA</i> | 19 |
| 1.3. <i>TRABALHO TEMPORÁRIO VERSUS CONTRATO DE TRABALHO A TERMO.....</i> | 20 |
| 2. CONTRATO DE TRABALHO SUJEITO A CONDIÇÃO..... | 22 |
| 2.1. <i>CONTRATO DE TRABALHO SUJEITO A CONDIÇÃO VERSUS CONTRATO DE TRABALHO A</i> <i>TERMO</i> | 23 |
| CAPÍTULO III - EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E ANÁLISE COMPARATIVA..... | 25 |
| 1. A LEI N.º 6/81, DE 24 DE AGOSTO – ENQUADRAMENTO | 25 |
| 1.1. <i>ALGUMAS CONSIDERAÇÕES DA LEI N.º 6/81, DE 24 DE AGOSTO.....</i> | 26 |
| 1.2. <i>FUNDAMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NA LEI N.º 6/81, DE 24 DE</i> <i>AGOSTO.....</i> | 28 |
| 1.3. <i>FORMA.....</i> | 29 |
| 1.4. <i>DURAÇÃO, RENOVAÇÃO, CONVERSÃO E SUCESSÃO.....</i> | 30 |
| 2. FUNDAMENTOS CONTRATO DE TRABALHO A TERMO AO ABRIGO DO DECRETO N.º 16/84, DE 24 DE AGOSTO | 32 |
| 2.1. <i>FORMA.....</i> | 32 |
| 2.2. <i>DURAÇÃO, RENOVAÇÃO, CONVERSÃO E SUCESSÃO.....</i> | 33 |
| 3. A LEI N.º 2/00, DE 11 DE FEVEREIRO..... | 36 |
| 3.1. <i>ASPECTOS GERAIS.....</i> | 36 |

| | | |
|--|--|----|
| 3.2. | <i>FUNDAMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NA LEI N.º 2/2000, DE 11 DE FEVEREIRO</i> | 36 |
| 3.3. | <i>FORMA</i> | 38 |
| 3.4. | <i>CONTRATO A TERMO CERTO</i> | 38 |
| 3.5. | <i>CONTRATO A TERMO INCERTO</i> | 40 |
| 3.6. | <i>DURAÇÃO, CONVERSÃO, RENOVAÇÃO E SUCESSÃO</i> | 40 |
| CAPÍTULO VI-DIREITO COMPARADO | | 46 |
| 1. | CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NO BRASIL | 47 |
| 1.1. | <i>FUNDAMENTOS DO CONTRATO A TERMO</i> | 47 |
| 1.2. | <i>FORMA</i> | 48 |
| 1.3. | <i>DURAÇÃO, RENOVAÇÃO, CONVERSÃO E SUCESSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</i> | 48 |
| 1.4. | <i>CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO (PRAZO DETERMINADO)</i> | 49 |
| 1.5. | <i>CLÁUSULA DE RESCISÃO</i> | 50 |
| 2. | CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM CABO-VERDE | 52 |
| 2.1. | <i>FUNDAMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO</i> | 52 |
| 2.2. | <i>FORMA</i> | 54 |
| 2.3. | <i>DURAÇÃO</i> | 54 |
| 2.4. | <i>RENOVAÇÃO E SUCESSÃO</i> | 57 |
| 2.5. | <i>EFEITOS DA CADUCIDADE</i> | 58 |
| 3. | CONTRATO DE TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU | 59 |
| 3.1. | <i>FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO</i> | 59 |
| 3.2. | <i>FORMA E FORMALIDADES</i> | 60 |
| 3.3. | <i>DURAÇÃO E RENOVAÇÃO</i> | 60 |
| 3.4. | <i>EFEITOS DA CADUCIDADE</i> | 62 |
| 4. | CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM MOÇAMBIQUE | 63 |
| 4.1. | <i>FUNDAMENTOS DOS CONTRATOS A TERMO</i> | 63 |
| 4.2. | <i>FORMAS E FORMALIDADES</i> | 66 |
| 4.3. | <i>DURAÇÃO</i> | 67 |
| 4.4. | <i>RENOVAÇÃO E SUCESSÃO DOS CONTRATOS</i> | 68 |
| 4.5. | <i>EFEITOS DA CESSAÇÃO</i> | 70 |
| 5. | O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM PORTUGAL | 71 |
| 5.1. | <i>FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO</i> | 71 |
| 5.2. | <i>FORMA E FORMALIDADES</i> | 75 |
| 5.3. | <i>DURAÇÃO, RENOVAÇÕES, CONVERSÃO E SUCESSÃO DO CONTRATO</i> | 76 |
| 5.4. | <i>EFEITOS DA CADUCIDADE</i> | 80 |
| 6. | O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM SÃO-TOMÉ E PRÍNCIPE | 82 |
| 6.1. | <i>FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO</i> | 82 |
| 6.2. | <i>FORMA E FORMALIDADES</i> | 83 |
| 6.3. | <i>DURAÇÃO E RENOVAÇÃO</i> | 84 |
| 6.4. | <i>EFEITOS DA CADUCIDADE</i> | 85 |
| 7. | O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NO TIMOR-LESTE | 86 |
| 7.1. | <i>FUNDAMENTOS DO CONTRATO A TERMO</i> | 86 |
| 7.2. | <i>FORMA</i> | 87 |
| 7.3. | <i>DURAÇÃO, RENOVAÇÕES, SUCESSÃO E CONVERSÃO</i> | 88 |

| | |
|---|-----|
| 7.4. EFEITOS DA CADUCIDADE DO CONTRATO | 89 |
| 8. SÍNTESE COMPARATIVA | 90 |
| CAPÍTULO V - APRECIÇÃO DOS PRINCIPAIS MOTIVOS PARA AS ALTERAÇÕES DA NOVA LEI GERAL DO TRABALHO..... | 92 |
| 1. AS PRINCIPAIS MOTIVAÇÕES PARA AS ALTERAÇÕES DA LEI GERAL DO TRABALHO..... | 92 |
| CAPÍTULO VI - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NA LEI 7/15, DE 15 DE JUNHO..... | 98 |
| 1. FUNDAMENTOS DO CONTRATO A TERMO..... | 98 |
| 1.1. FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO: O CRITÉRIO DA VONTADE DAS PARTES NA CELEBRAÇÃO DO CONTRATO..... | 98 |
| 1.2. FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO E A NECESSIDADE DA PROTECÇÃO DO TRABALHADOR..... | 100 |
| 1.3. FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO VERSUS A SEGURANÇA NO EMPREGO E A SALVAGUARDA DOS INTERESSES DE GESTÃO DO EMPREGADOR..... | 102 |
| 1.4. A CONFORMIDADE DO NÚMERO DO 1 DO ARTIGO 16.º DA LGT COM A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE ANGOLA..... | 109 |
| 1.5. A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA SOBRE A ESTABILIDADE E SEGURANÇA NO EMPREGO.... | 112 |
| 1.6. A NECESSIDADE DE REINTRODUÇÃO DE CAUSAS JUSTIFICADAS PARA A CELEBRAÇÃO DE CONTRATO A TERMO | 116 |
| 1.7. FORMA | 121 |
| 1.8. A NECESSIDADE DA FORMA ESCRITA NO CONTRATO A TERMO CERTO | 123 |
| 1.9. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO | 127 |
| 1.10. DURAÇÃO DO CONTRATO A TERMO CERTO: CRÍTICA À FALTA DE ESTRUTURAÇÃO DE PRAZOS | 129 |
| 1.11. A JUSTIFICAÇÃO DA NECESSIDADE DE ESTRUTURAÇÃO DE PRAZOS NO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO | 132 |
| 1.12. RENOVAÇÕES, CONVERSÃO E SUCESSÃO DO CONTRATO A TERMO CERTO..... | 134 |
| 1.13. A QUESTÃO DE PERSISTÊNCIA DOS FUNDAMENTOS NA RENOVAÇÃO DO CONTRATO A TERMO CERTO..... | 137 |
| 1.14. SUCESSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO: CRÍTICA À OMISSÃO DO LEGISLADOR.... | 139 |
| 1.15. CONVERSÃO DO CONTRATO A TERMO CERTO: A JUSTIFICAÇÃO DO ALARGAMENTO DO SEU ALCANCE..... | 141 |
| 1.16. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO..... | 142 |
| 1.17. CESSAÇÃO DOS CONTRATOS A TERMO E SEUS EFEITOS | 144 |
| 2. ASPECTOS DIVERSOS DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO..... | 148 |
| CONCLUSÕES GERAIS | 149 |
| BIBLIOGRAFIA | 153 |

INTRODUÇÃO

O tema que nos propomos abordar, um novo paradigma sobre contrato de trabalho a termo em Angola, enquadra-se no ponto central do Direito do Trabalho, a figura central e a razão de ser do Direito do Trabalho, o contrato de trabalho.

Deste modo, não abordaremos o contrato de trabalho de forma geral. Pretendemos compreender o novo regime jurídico do contrato de trabalho a termo, tendo em conta a alteração legislativa ao nível da Lei Geral do Trabalho.

No entanto, as razões da revisão legislativa fundaram-se na necessidade de aumento da geração de empregos com vista à dinamização da actividade económica, à maior responsabilização e dignificação dos sujeitos da relação laboral e ainda à consolidação da justiça social.

Entretanto, ao contrário da anterior Lei Geral do Trabalho, a Lei 2/00, de 11 de Fevereiro, na qual o tratamento do regime do contrato de trabalho a termo apresentava uma regulamentação relativamente extensa e densificada, reflectindo uma grande cuidado do legislador, a nova Lei sobre a matéria reduziu-se basicamente a três artigos, designadamente o 15.º, 16.º e 17.º, com um tratamento pouco digno. Neste sentido, procuraremos perceber se as mudanças atenuam ou agravam a instabilidade que emerge desta modalidade de contrato de trabalho a termo.

Hoje, com a expansão dos vínculos jurídicos atípicos, o contrato de trabalho a termo, sobretudo, porque eles se adaptam mais facilmente aos objectivos de contenção de custos, de miniaturização e de especialização que preocupam as empresas¹, é necessário estabelecer equilíbrio entre esta forma de contrato precário e a estabilidade e a segurança no emprego.

Contudo, não podemos deixar-nos levar pela ideia de que a figura do contrato de trabalho a termo, que é sem dúvida necessária, contribua

¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho "típica" e o futuro do direito do trabalho*, em Estudos de Direito do Trabalho I, Coimbra, Almedina, 2003, 107-121, 115.

sobremaneira para o aumento da eficiência ou da produtividade, que justificaria o recurso a ela de forma cega e discricionária.

Deste modo, a contratação a termo é admitida nas situações objectivamente excepcionais, ligadas à satisfação de necessidades temporárias da empresa ou atendendo à dinâmica do mercado ou de políticas sociais.

No entanto, para mais madura reflexão, propomos a inclusão de um capítulo autónomo dedicado ao direito comparado, com destaque para a análise do regime jurídico do contrato a termo nos sistemas jurídicos da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, em que se percebe que o valor da estabilidade e segurança do emprego se afigura objecto de preocupação para muitos legisladores.

Neste contexto, observam-se sistemas juslaborais com mais restrições à admissibilidade de contratos a termo, impondo regras com vista a evitar a sua perpetuação e a reforçar os direitos e garantias dos trabalhadores contratados a termo, assemelhando-as às dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado, enquanto outros sistemas nem tanto. Contudo, a regra de contratação continua a ser aquela que menos gera instabilidade ao trabalhador.

Atendendo às alterações legislativas do regime do contrato de trabalho, entendemos ser oportuno o presente estudo, que, por um lado, visa alertar para algumas dificuldades interpretativas da regulamentação do contrato de trabalho, tendo em vista a provável alteração do paradigma na contratação de trabalhadores e que, por outro lado, procura apresentar sugestões de carácter urgente, que julgamos pertinentes com vista a garantir o valor da estabilidade e segurança no emprego, sem desprimor da protecção dos interesses dos empregadores, do ponto de vista da gestão de recursos humanos nas empresas.

JUSTIFICAÇÃO E RELEVÂNCIA DO TEMA

O contrato de trabalho a termo, sendo uma das modalidades de contratos de trabalho atípicos, afigura-se como uma das facetas da flexibilização do Direito do Trabalho, pelo que este facto em si suscitou o interesse da nossa investigação.

Porém, a grande motivação do nosso estudo prende-se com a aprovação de uma nova lei geral de trabalho em Angola, que estabeleceu no sistema juslaboral angolano um regime de contrato de trabalho completamente diferente, quando comparado com os regimes que vigoraram ao abrigo das anteriores leis de trabalho e com os regimes em vigor na CPLP.

PERSPECTIVAS DE INVESTIGAÇÃO

A perspectiva de estudo será analítica, crítica e comparativa.

No estudo analítico, pretendemos descrever, compreender e interpretar os termos apresentados sobre o novo regime jurídico do contrato de trabalho a termo no ordenamento jurídico angolano.

A perspectiva crítica, que ocupará grande parte deste trabalho, permite-nos refletir sobre as alterações do regime jurídico do contrato de trabalho a termo e perceber, com ajuda da doutrina e dentro do sistema normativo angolano, a sua precedência, tendo em conta os valores da estabilidade e segurança no trabalho, o tratamento mais favorável e a intangibilidade dos direitos adquiridos pelo trabalhador, conquistados no domínio laboral.

A perspectiva comparativa permite-nos uma referência às semelhanças e diferenças de soluções legais nos regimes de contratos de trabalho a termo ao nível da CPLP e confrontá-las com o paradigma vertido no nosso sistema juslaboral. Com efeito, pretendemos fazer referência aos ordenamentos jurídicos laborais brasileiro, cabo-verdiano, guineense, moçambicano, português, são-tomense e timorense, por serem estes que apresentam maior afinidade com ordenamento jurídico angolano.

OBJECTIVOS GERAIS

Compreender o novo regime jurídico do contrato de trabalho a termo aprovado pela Lei 7/15, de 15 de Junho;

Reflectir sobre os três artigos (15.º, 16.º e 17.º) que compõem o novo regime de contratação a termo, na perspectiva do alcance da estabilidade e segurança no trabalho, do tratamento mais favorável e da intangibilidade dos direitos adquiridos pelo trabalhador, conquistados no domínio laboral e tendo em conta as duas leis de trabalho vigentes em Angola;

Estudar o regime jurídico do contrato de trabalho a termo dos sistemas juslaboral dos membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa, com vista a aperfeiçoar, ou não, o regime vertido na Nova Lei Geral do Trabalho, tendo em conta o tratamento desta figura;

Refletir sobre a constitucionalidade de algumas normas que compõem o novo regime jurídico do contrato de trabalho a termo e sobre a justificação da necessidade de conformação da LGT com a Constituição da República de Angola.

PLANO GERAL DE TRABALHO

Em linhas gerais, o trabalho que apresentamos cinge-se ao conteúdo essencial do regime jurídico do contrato de trabalho a termo, sendo estruturado em seis capítulos, para permitir uma melhor organização estrutural. O primeiro capítulo é dedicada à conceptualização, à reflexão sobre e à qualificação do contrato de trabalho a termo. O segundo capítulo é dedicado ao contrato de trabalho e a figuras afins, onde procurámos conceptualizar algumas figuras próximas, aproveitando as diferenças para melhor compreender as delimitações.

Mais à frente, no terceiro capítulo, enquadrámos a análise legislativa do regime jurídico do contrato de trabalho a termo, na Lei 6/81, Lei 11/00, até ao ponto em que nos encontramos hoje, desde a análise dos fundamentos da contratação à forma, duração, renovação, conversão, sucessão e cessação do contrato.

O quarto capítulo, que tem grande destaque neste estudo, ficou reservada para a investigação do regime do contrato de trabalho a termo no direito comparado. Procedemos ao estudo pormenorizado dos fundamentos da

contratação, à forma, duração, renovação, conversão e sucessão e efeitos da cessação do contrato de trabalho a termo dos sistemas juslaborais dos membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, designadamente Brasil, Cabo-Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São-Tomé e Príncipe e Timor-Leste. O estudo comparado permitiu fortalecer os nossos argumentos relativamente aos valores da estabilidade e segurança no emprego, no âmbito do contrato de trabalho a termo. Apesar de termos reservado um capítulo autónomo ao estudo comparado, ao longo do estudo procedemos à comparação com Ordenamento Jurídico Português, bem como com a doutrina e a jurisprudência.

No quinto capítulo, orientámo-nos para a apreciação crítica das linhas motivadoras para a alteração da Lei 2/00, de 11 de Fevereiro, e do novo regime jurídico do contrato de trabalho a termo e suas particularidades. Procurámos perspectivar a viabilidade dos objectivos preconizados pelo legislador com a aprovação de uma nova Lei Geral do Trabalho, com provável alteração de paradigma.

Finalmente, abordámos no sexto e último capítulo, o regime jurídico do contrato de trabalho a termo na nova Lei Geral do Trabalho, tendo procedido ao estudo dos fundamentos da contratação, através de uma análise crítica, tendo em conta a estabilidade e a segurança no emprego, que culminou no levantamento do problema da constitucionalidade dos artigos 15.º, 16.º e 17.º a partir da experiência portuguesa. Na verdade, o problema da constitucionalidade faz emergir a necessidade de reintrodução de causas justificativas na celebração e renovação, a necessidade de forma escrita e de estruturação de prazos, assim como do alargamento das causas de conversão dos contratos de trabalho a termo.

CAPÍTULO I - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

1. NOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

I. O contrato de trabalho a termo, em Angola, tal como na generalidade dos sistemas juslaborais, é uma das modalidades do contrato de trabalho², cujos

² A noção de contrato de trabalho é legal, pois é-nos dada pelo artigo 1152.º do CC. Por seu lado, o artigo 3.º, n.º 3, da Lei 7/15 de 15 de Junho, L.G.T, refere um conceito de contrato de trabalho muito aproximado ao do CC, introduzindo ligeiras adaptações: aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição dum empregador, dentro do âmbito da sua organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração. Vd., FRANCISCO LIBERAL FERNANDES E MARIA REGINA REDINHA, *Contrato de Trabalho: Novo Regime Jurídico Angolano*, Vida Económica, 2015, p. 34-35.

A noção de contrato de trabalho prevista na L.G.T merece algumas notas de análise. Assim, a forma como está redigida a norma parece sugerir que, para se celebrar o contrato de trabalho em Angola, é necessário ter a qualidade de trabalhador, porquanto estabelece que é aquele pelo qual um trabalhador. Nesta conformidade, fica a questão de saber se a qualificação de trabalhador deve ser prévia à assinatura do contrato. Terá o legislador pensado em determinar que, para que se celebre um contrato de trabalho, seja requerida a existência de uma certificação prévia, fosse por quem fosse, ou que é trabalhador quem esteja inscrito em alguma organização? Pensamos que não, entendemos que se trata de uma infelicidade do legislador e que se deve fazer uma interpretação correctiva, de modo que, onde está redigido trabalhador, deva ler-se pessoa, ou seja, o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa (...), sendo certo que, depois de celebrar o contrato de trabalho, adquire a qualidade de trabalhador. Neste sentido, a L.G.T devia acolher o conceito previsto no Código Civil, num sentido que se aproxima do nosso, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho de Angola*, 5.ª Edição, Almedina, 2016, p. 89. A qualidade de trabalhador não constitui um estado das pessoas, que as caracterize nas relações gerais com os outros sujeitos, sendo antes definida em relação à celebração de um contrato de trabalho, da mesma forma que a qualidade de comprador se define a partir da celebração de um contrato de compra e venda. O termo trabalhador constitui, assim juridicamente, uma mera referência sintética à parte que se vincula pelo contrato de trabalho à prestação de actividade em subordinação jurídica. Precisamente por este motivo, o trabalhador não é susceptível de uma definição em termos conceptuais, exigindo antes uma descrição tipológica, através de enumeração de um conjunto de características, que nos casos concretos pode surgir com diferente intensidade. Uma outra situação tem que ver com a actividade no contrato de trabalho. A LGT suprimiu a actividade manual ou intelectual e introduziu a actividade profissional. Por um lado, verifica-se um certo avanço, na medida em que se afastou o tratamento diferenciado. Justifica-se, assim, em razão do respeito devido ao princípio da igualdade, mas também pela tendencial homogeneização do trabalho inerente à evolução tecnológica dos nossos dias, que torna algo evanescente a tradicional distinção entre trabalho manual e intelectual. Vd. a este propósito, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho: Noções básicas*, Coimbra Editora, 2016, p. 42. No mesmo sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 18.ª Edição, Almedina, 2017, p. 125. Para este autor, a diferenciação manual e intelectual é redundante e, portanto, dispensável.

A outra grande questão tem que ver com a adjectivação vertida na definição: actividade profissional. Desde logo, várias são as perguntas que podem ser levantadas a este respeito. Teria o legislador pretendido que só as pessoas detentoras de alguma formação académico-profissional pudessem celebrar contrato de trabalho? As pessoas só poderiam celebrar contratos de trabalhos

efeitos, na afirmação de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *se encontram na dependência de um evento futuro de verificação certa. Tratando-se de um termo resolutivo, o contrato cessará, por caducidade, com a verificação do referido evento. O termo pode ser certo ou incerto, nos termos gerais, consoante o evento futuro seja certo quanto à sua verificação e quanto ao momento em que ocorrerá ou apenas quanto à sua verificação*³.

para as áreas de formação? O emprego de profissional pretendeu referir-se àquela actividade que fosse gerar algum sustento para o trabalhador? Ora, se admitíssemos a primeira e a segunda posições, estaríamos efectivamente a assumir uma violação grave à Constituição da República de Angola, concretamente em relação ao acesso ao trabalho, porquanto a todos é garantido o direito ao trabalho (artigo 76.º, n.º 1), o mesmo vale dizer que não é relevante se se é detentor ou não de grau académico, mas apenas que se declare com verdade as habilidades académicas ou profissionais que se declara e que se esteja habilitado para as tarefas que para as quais se candidata. A profissionalidade da prestação de trabalho não pode ser pressuposto de validade do contrato de trabalho. Este pode ser celebrado tendo em conta o objecto de uma actividade inteiramente alheia às qualificações centrais do trabalhador. A classificação profissional tem sempre por trás uma certa concepção de organização de trabalho e dos correlativos arranjos de tarefas e funções, assim como da limitação do poder directivo do empregador. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *A categoria profissional e o objecto do contrato de trabalho in LEILA GUIMARÃES CARVALHO RIBEIRO (COORD.), Direito do Trabalho: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz de Pinho Pedreira da Silva*, LTR, São Paulo, 1998, pp. 392-426, 397-399. O autor explica a situação com alguns exemplos: aquele que define a sua profissão de técnico de informática pode, na falta de oportunidades de empregos dentro desta profissão, empregar-se como motorista ou carpinteiro, como porteiro num prédio de habitação. Mas é verdade que a especialização profissional é uma mais-valia, quer no plano do emprego interno (isto é, tendo em vista as hipóteses de evolução no seio da concreta organização), quer perante as oportunidades verificáveis no mercado externo, ou seja, na perspectiva de acesso ao emprego. Não sendo viáveis as primeiras duas posições, só restaria a terceira, a última hipótese. Arriscamos que talvez o legislador pretendesse que a actividade profissional fosse aquela redimensionada ao sustento ao trabalhador. A ser esta a perspectiva, parece-nos que o legislador redundou ao referir-se a actividade profissional com este objectivo, salvo melhor entendimento, porquanto um dos elementos do contrato de trabalho é a retribuição. Humildemente parece-nos que toda a actividade exercida no âmbito de um contrato de trabalho é tida como sendo profissional, tendo em conta a contrapartida. No mesmo sentido que o nosso, embora em matéria de contrato desportivo e em legislação diferente, JOÃO LEAL AMADO-*Vinculação versus Liberdade: O Processo de Constituição e de Extinção da Relação Laboral do Praticante desportivo*, Coimbra, 2002, pp. 48-52. Na verdade, na perspectiva do autor, o legislador terá sido infeliz, com a noção de praticante desportivo profissional contida no artigo 2.º /b da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, regime Jurídico do praticante desportivo português. No segmento do novo regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, aprovado pela Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho, o autor reitera que o que interessa, para efeitos das leis de trabalho, é averiguar se o praticante exerce a sua actividade ao abrigo de um contrato de trabalho. Se não há retribuição jurídica, ele não é trabalhador por conta de outrem; se não há retribuição, ele não é profissional. Do mesmo autor, *Contrato de Trabalho Desportivo - Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho-Anotada*, Almedina, 2017, p. 19.

³MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II-Situações Laborais Individuais*, 5ª Edição, Almedina, 2014, p. 257. No mesmo sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, 2017, p. 678.

II. O ordenamento jurídico-laboral sempre contemplou esta modalidade de contrato de trabalho, sob a designação de contrato de trabalho por tempo determinado, tendo inicialmente admitido apenas a aposição do termo certo e posteriormente a aposição do termo certo e incerto⁴. Todavia, na verdade, o legislador angolano, em diversas ocasiões referiu-se sempre a esta modalidade contratual quanto à duração, como contrato por tempo determinado, alternando algumas vezes (poucas) com a expressão contrato a termo.

Nos sistemas juslaborais dos países de língua oficial portuguesa, verificam-se diversas opções terminológicas relativamente à modalidade de contrato de trabalho quanto à duração, dentre os quais encontramos contrato de trabalho a prazo, contrato a prazo determinado, contrato a termo, contrato de trabalho de duração determinada ou por tempo determinado e ainda contrato a termo resolutivo.

Tecnicamente, a designação mais correcta a adoptar, quanto à duração, seria a de contrato de trabalho a termo resolutivo⁵. Contudo, do ponto de vista da interpretação e das análises que se inferem destes ordenamentos jurídicos laborais, as várias designações caracterizam a mesma realidade.

Com efeito, cremos que, apesar de o legislador angolano ter vindo tradicionalmente a estabelecer a expressão contrato por tempo determinado, isso não altera e nem difere a realidade desta modalidade de contrato de trabalho quanto à duração.

⁴O contrato a termo incerto, uma das modalidades do contrato de trabalho a termo, foi introduzido pela primeira vez pela Lei 2/00, de 11 de Fevereiro, a lei reguladora das relações de trabalho (LGT).

⁵ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 257.

2. BREVÍSSIMAS REFLEXÕES SOBRE A CONTRATAÇÃO A TERMO

I. O contrato de trabalho é, sem dúvida, uma forma de contratação atípica e marginal relativamente ao modelo típico de contratação, o contrato de trabalho por tempo indeterminado, a relação laboral padrão⁶. Esta *atipicidade* propende, evidentemente, a gerar instabilidade do trabalhador relativamente ao seu posto de trabalho ou, pelo menos, mitiga a estabilidade e a segurança no emprego. Ora, esta dicotomia, estabilidade e segurança no emprego, constitui uma grande preocupação de legisladores de vários países, particularmente na maior parte dos países da CPLP, objecto do nosso estudo comparado.

Deste modo, não restam dúvidas de que a segurança no emprego para o trabalhador constitui um direito fundamental, daí crermos que as normas ordinárias (as leis reguladoras da relação de trabalho) devem garantir que as outras formas de contratação correspondam no mínimo a este direito.

Assim, a contratação a termo deve ser admissível em situações objectivamente excepcionais⁷, no sentido de acudir a necessidades transitórias, podendo funcionar, no dizer de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, como *instrumento de prossecução de políticas sociais*⁸, ou até mesmo como meio de

⁶MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001, pp. 590-591. Da mesma autora, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte I-Dogmática Geral*, 4.ª Edição, 2015, p. 74 e *Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho "típica" e o futuro do direito do trabalho*, in Estudos de Direito do Trabalho I, Coimbra, Almedina, 2003, 107-121, p. 115. JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?* in ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, IV, Coimbra, 2003, pp. 35-99, p. 35 e ss. GUILHERME DRAY, *Trabalho temporário*, in ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, IV, Coimbra, 2003, 101-143, p. 106 e MARIA REGINA REDINHA, *Trabalho temporário: apontamento sobre a reforma do seu regime jurídico* in ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, 2001, 443-470, pp. 443-444.

⁷Concordamos com AMÉRICO OLIVEIRA FRAGOSO, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões sobre o regime jurídico introduzido pela nova Lei do Trabalho de Moçambique (Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto)*, Paper em <http://www.fd.ul.pt/Link/Click.aspx?fileticket=aw4ZZjPi%2BAA%3D&tabid=>, 1 a 48, p. 6, quando afirma que é hoje evidente, embora não reflectido na maioria das legislações, que os fundamentos clássicos para a contratação por tempo determinado pecam por ser demasiado rígidos e restritivos, culminando na desadequação destes às realidades sócio-económicas em que se inserem, circunstâncias que, perniciosamente, fomentam a celebração de contratos formalmente válidos mas substancialmente fraudulentos.

⁸ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., pp. 284-285. No mesmo sentido, JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?*, cit., p.

redução do risco empresarial, estando em causa uma inovação não corrente da empresa⁹.

II. Ora, parece não corresponder à verdade que a flexibilização do Direito do Trabalho, com a figura do contrato de trabalho a termo, embora necessária, contribua sobremaneira para o aumento da eficiência ou da produtividade¹⁰, ou seja, que as relações de trabalho típico proporcionam o contrário, isto é, menos rendimentos para as empresas. Ademais, no entendimento de JOSÉ JOÃO ABRANTES, *não é correcto responsabilizar as leis de trabalho pelo deficiente funcionamento do aparelho produtivo*¹¹. É notório que tem havido uma onda de crucificação do trabalhador em nome dos benefícios e dos interesses da empresa. Daí que o legislador do trabalho tenha sido levado a abandonar as referências a valores para se limitar às referências ao custo, entendendo-se, de forma

37 e ss. O contrato de trabalho a termo afecta, de maneira muito marcada, os jovens, até porque se foi transformando num instrumento primordial para regulamentar a aproximação e para a entrada no mercado de trabalho.

⁹No mesmo sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho e Direitos Fundamentais*, In JORGE MIRANDA (coord.), *Estudos em Homenagem ao prof. Doutor Sérvulo Correia*, vol. III, Coimbra Editora, 2010, 241-285, p. 248.

¹⁰JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope? ...cit.*, pp. 39-40. O autor acrescenta que a precariedade e a incerteza acrescida quanto à duração e subsistência da relação laboral se traduz, ela mesma, num factor de instabilidade económica e psicológica.

¹¹JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A Constituição e as reformas laborais em curso*, in *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, 2014, 13-26, p. 17. Do mesmo autor, *O Código de Trabalho e a Constituição*, in FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, JORGE LEITE E JÚLIO GOMES (Coords), *Questões Laborais*, 2003, Ano X, n.º 22, pp. 123-154, 125 e *Direito do trabalho e cidadania*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, pp. 97-107, 99-100. O autor chama a atenção para que as novas exigências de concorrência e competitividade, impostas às empresas pelas novas tecnologias e pela globalização da economia, estiveram na base dos apelos, com um eco mais ou menos intenso, à denominada flexibilização do regime jurídico do contrato de trabalho, considerado demasiado rígido e, por isso mesmo, incapaz de se adequar. No plano laboral, sustenta-se a ideia de que a feição protecionista, que desde sempre caracterizou a legislação laboral, não tem hoje razão de ser e que ela seria, não só um dos responsáveis pela crise, como inclusivamente um elemento de bloqueio à sua ultrapassagem. No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Insegurança ou Diminuição do Emprego? O Caso Português*, in *Estudos de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2003, pp. 95-106. O aligeiramento do regime laboral protectorio e a admissibilidade de novas modalidades de contrato de trabalho mais maleáveis deste ponto de vista é, desde há alguns anos a esta parte, uma exigência recorrente dos empresários, e a inquietude social da matéria convida a soluções normativas de recurso, com objectivos contingentes e, algumas vezes, destituídas de uma visão estratégica. Da mesma autora, *Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho "típica" e o futuro do direito do trabalho ...*, ob. cit., p. 116 e ss.

lamentável, o Direito do Trabalho como uma variável do ajustamento das políticas económicas¹².

III. Entretanto, muitas são as vantagens do recurso a esta modalidade de contrato de trabalho. Aliás, o contrato a termo potencia a criação de novos postos de trabalho e é menos oneroso para os empregadores: em termos da manutenção dos vínculos, dadas as poucas restrições ao despedimento, havendo a verificação do termo, e dado o menor custo de desvinculação (o que explica que os trabalhadores com contrato a termo sejam os primeiros a ser sacrificados quando há necessidade de redução de mão-de-obra). Entretanto, a desvantagem para o

¹² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *O Presente e o futuro do Direito do Trabalho* in JOSÉ JOÃO ABRANTES (coord.), *I Conferência Luso-Espanhola de Direito do Trabalho: A Reforma Laboral em Portugal e Espanha*, Almedina, 2016, pp. 369-384. O autor realça ainda o facto de que se tem atribuído ao Direito do Trabalho uma função inteiramente nova, e absorvente, como instrumento de economia de gestão das empresas, na perspectiva de que se trata, singelamente, de um meio de regulação de custos e de legitimação do poder das organizações (p. 373). No mesmo sentido, ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, *O futuro do direito do trabalho ou o futuro direito do trabalho*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, pp. 39-45, p.42-43. (...) *nem é aceitável que os valores sociais, cívicos e políticos que caracterizam uma sociedade democrática moderna tenham de ser sacrificados à lógica e às exigências dos poderes económicos*. Por isso, na nossa opinião, há que ter cautela com a ideia avançada, por exemplo, por PEDRO PEDROSO, *Por uma democracia laboral moderna*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, pp. 1-8, de que *não podemos escamotear o facto contornável que é a necessidade de promover a adaptação da nova legislação laboral às exigências da competitividade*. Entretanto, concordamos com ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Por um direito do trabalho competitivo*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, pp. 47-61, na medida em que o direito do trabalho pode ser valorizado e “utilizado” no quadro das funcionalidades necessárias à gestão das empresas. É um instrumento de racionalização e gestão de recursos. Oferece ao empregador a previsibilidade, esquemas de referência, critérios e fundamentos para ligar a sorte das relações de trabalho à dos negócios da empresa (...) A competitividade baseada na qualidade, na organização, na gestão racional dos recursos, na capacidade de adaptação às flutuações do mercado, não parece de modo algum, incompatível com o um direito do trabalho actualizado, mas fiel às origens. Ao mesmo tempo, uma tal concepção seria mais sensível à complexidade da competitividade. Mais ainda, sobre o perigo do Direito estar ao serviço da economia, BENOÎTE GÉNIAUT, *Economic crises, employment and models of employment contract: New features in employment contract? Rapport français*, in *APODIT, Crise Económica: fim ou refundação do Direito do Trabalho*, AAFDL, 2016, pp. 157-174: *Il paraît vain de retracer l'ensemble des évolutions des trente dernières années qu'a connu le droit du travail assurant davantage de soupless pour l'employeur dans la gestion de sa main d'oeuvre. Quelques illustrations suffisent pour en prendre l'ampleur, qui peuvent être référées à ce que les économistes appellent flexibilité interne et flexibilité externa à l'entreprise* (p. 161). Parece fútil reconstituir toda a evolução que, ao longo dos últimos trinta anos, tem experimentado a legislação laboral no sentido de proporcionar mais flexibilidade para o empregador na gestão da sua mão-de-obra. Alguns retratos são o bastante para tomar a escala ao que os economistas chamam a flexibilidade interna e a flexibilidade externa à companhia.

trabalhador é o termo aposto colocado, saber à partida que o contrato vai cessar findo o prazo estipulado ou cessando os motivos que levaram à sua contratação.¹³

Por outro lado, o contrato a termo acarreta um efeito de rotação, em razão da permanência da situação de contratação a termo de um trabalhador vinculado a uma empresa (ou no mesmo grupo¹⁴) por vários contratos sucessivos para a realização das mesmas tarefas ou de tarefas ligeiramente distintas¹⁵.

Apesar destas desvantagens minimamente demonstradas, o contrato de trabalho a termo é ainda melhor do que o contrato único¹⁶.

¹³É nesta medida que se considera que o contrato é um sonho para os empregadores e, em determinados casos, um pesadelo para os trabalhadores, o pesadelo da precariedade laboral. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho...*, ob. cit., p. 67 e ss.

¹⁴ Veja-se a este respeito, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos Empresariais e Societários: Incidências laborais*, Almedina, 2008, pp. 403-404. *O caso de mudança do trabalhador de uma empresa para outra empresa pertencente ao mesmo grupo, que passa pela cessação do contrato de trabalho com primeiro empregador (seja por acordo das partes, seja por denúncia do trabalhador) e pela celebração de um novo contrato de trabalho com segundo empregador. (...) O problema da determinação de empregador tem que se colocar em moldes diferentes. Nesta situação, podemos estar ainda perante uma sucessão de contratos de trabalho, celebrados pelo mesmo trabalhador com empregadores diferentes, aos quais o trabalhador fica vinculado e juridicamente subordinado em momentos diversos e sem que haja qualquer nexo entre os vínculos contratuais. Contudo, tendo em conta o contexto de grupo das empresas que, sucessivamente, ocupam a posição de empregador, não é, à partida, de excluir a possibilidade de recurso à cessação do contrato e à posterior celebração de um novo contrato de trabalho para prosseguir objectivos ilícitos – estes objectivos podem ser, entre outros, o de prejudicar o trabalhador nos direitos decorrentes da sua antiguidade na primeira empresa, o de contornar as restrições legais impostas aos regimes da cedência e da mobilidade funcional, o de evitar a conversão de um contrato a termo em contrato por tempo indeterminado no seio da primeira empresa, em razão do decurso do prazo máximo de duração ou da verificação do número máximo de renovações de tal contrato, mas mantendo-se o trabalhador como trabalhador a termo no âmbito da segunda empresa.*

¹⁵ JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?*..., cit., p. 39.

¹⁶ Mais sobre o assunto, MARIA REGINA REDINHA, *Crise económica, emprego e modelos de contrato de trabalho: A alteração do paradigma do contrato de trabalho*, in APODIT, *Crise Económica: fim ou refundação do Direito do Trabalho*, AAFDL, 2016, pp. 175-181.

3. QUALIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

I. O contrato de trabalho, quando celebrado a termo certo ou incerto, deve ou não ser considerado um contrato especial?

A doutrina tem divergido na resposta a esta questão. Há um sector da doutrina que considera que um contrato de trabalho celebrado a termo é um contrato especial e outro sector que entende tratar-se apenas de aposição de uma cláusula acessória ao contrato de trabalho que não lhe confere tal natureza.

O segmento que defende a especialidade do contrato de trabalho a termo justifica-se afirmando que, do ponto de vista material, o contrato de trabalho a termo contém um conjunto de especificidades extenso e com incidência em várias matérias, desde a formação do contrato até à sua cessação (forma típica de cessação, por caducidade, com a ocorrência do termo), passando pela sua execução, que confirma este contrato como globalmente distinto do contrato de trabalho por tempo indeterminado. O termo é uma cláusula determinante para a formação da vontade contratual, pela qual está sujeito a um regime específico. O contrato de trabalho a termo consiste precisamente no afastamento de uma característica tendencial dos contratos de trabalho por tempo indeterminado e através de um regime restritivo em matéria de despedimento, por exemplo¹⁷.

Outra parte da doutrina entende que apesar de o contrato de trabalho a termo ter um regime complexo, que se repercute em diversos aspectos durante a vida do contrato, mas nem por isso lhe confere a natureza de contrato especial¹⁸.

¹⁷ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II...*, ob. cit, p. 259 e ss. Da mesma autora, *Contrato de Trabalho a Termo no Sistema Jus Laboral Português: Evolução Geral e Tratamento no Código de Trabalho, Estudos em Honra de Ruy de Albuquerque*, Vol. II, Almedina, 2006, pp. 118-133. No mesmo sentido, BERNARDO LOBO XAVIER, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO. NUNES DE CARVALHO, JOANA VASCONCELOS E TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.^a edição, Verbo, Lisboa, 2014, p. 747, entendem que, no momento da celebração do contrato de trabalho o termo extintivo não é uma simples cláusula acessória típica, pelo que a ideia de considerar o termo meramente como uma cláusula acessória não se adequa à realidade. Veja-se também, LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.^a edição, Almedina, 2016, p. 484.

¹⁸ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de Trabalho a Termo...*, ob. cit., p. 246 e ss.

Aliás, é verdade que o contrato de trabalho corresponde, como afirma PEDRO ROMANO MARTINEZ, a um negócio jurídico ao qual foi aposta uma cláusula acessória típica, ou seja, um termo ou uma condição resolutiva, daí se encontre denominado por contrato a prazo¹⁹. Contudo, há um perigo quando se pretende qualificar o contrato de trabalho a termo, na medida em que grande parte da doutrina espera que esta qualificação, de ser um contrato com a cláusula acessória do termo ou contrato de trabalho especial, resulte expressamente da lei, entendimento de que humildemente discordamos ²⁰.

Assim, concordamos com a tese segundo a qual a qualificação deva ser extraída através do regime jurídico, ou seja, a partir do regime jurídico estabelecido pela lei pode inferir-se se o contrato de trabalho é uma cláusula acessória do contrato comum ou um contrato de trabalho especial²¹. Aliás, a lei pode qualificar o contrato como sendo uma cláusula acessória mas, na verdade, ser um contrato especial ou o contrário, pelo que a situação deve ser aferida através do exame feito ao seu regime jurídico.

II. O ordenamento juslaboral angolano sempre tratou esta figura como uma modalidade de contrato de trabalho na qual é aposta um termo resolutivo, ou seja, uma cláusula acessória típica. Todavia, é irrelevante para efeitos de qualificação.

Com efeito, o legislador nacional dedicou alguns (poucos) artigos ao contrato de trabalho a termo, que é essencial ao seu regime jurídico. Assim, considera-se reprovável a posição do legislador na LGT, porquanto ignorou a importância desta figura, não pelo facto de enquadrá-la como modalidade do contrato de trabalho em que é aposta um termo resolutivo, mas pelo que se infere

¹⁹ROMANO MARTINEZ, *Trabalho e Direitos Fundamentais...*, ob. cit., p. 247. Sobre a condição resolutiva, somo a apelar que no sistema juslaboral angolano não é figurada como uma das causas previstas na lei de cessação de contrato de trabalho.

²⁰ ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de Trabalho a termo...*, ob. Cit., p. 246.

²¹Por exemplo, o código de trabalho cabo-verdiano qualifica o contrato de trabalho como um contrato de trabalho especial em razão do tempo (artigo 360.º). ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II...*, ob. cit., p. 259 e ss. Da mesma autora, *Contrato de Trabalho a Termo no Sistema Jus Laboral Português: Evolução Geral e Tratamento no Código de Trabalho...*, cit., p. 125.

do seu regime jurídico, na medida em que não se dignou a tratar da forma e da formação do contrato, dos motivos objectivos relevantes para a celebração do contrato a termo, dos limites de renovação, das questões fraudulentas na contratação a termo e sucessão dos contratos.

Acresce ainda que, do ponto de vista regimental, o sistema juslaboral angolano retirou a importância nuclear do ordenamento jurídico angolano, e não nos parece que tenha sido por falta de tempo, porquanto, relativamente ao contrato de trabalho temporário, lhe foi reservado um diploma especial que, no essencial, estatui o seu regime jurídico como se de um contrato a termo se tratasse²².

Apesar desta triste opção do legislador angolano, parece-nos que o contrato de trabalho a termo é um contrato de trabalho especial que do essencial do seu regime jurídico lhe foi retirado. Cremos que esta especificidade difere de uma simples aposição de uma cláusula acessória ao contrato de trabalho, constituindo, antes, a diferença específica do teor qualitativo em relação aos elementos do contrato de trabalho a termo²³, aferido do regime jurídico estabelecido na Lei Geral do Trabalho angolana. O contrato cessa por caducidade²⁴, isto é, com a verificação do termo ou dos motivos que levaram à celebração do contrato de trabalho (contrato a termo incerto); a caducidade não é automática, havendo a possibilidade de o contrato se converter em sem termo, decorrido o prazo máximo de duração que é permitido por lei, e tem um regime próprio de período de

²²Decreto Presidencial n.º 31/17, de 22 de Fevereiro (RJCTT).

²³Cf., NUNO CABRAL BASTOS *apud* ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de Trabalho a termo...*, ob. cit., p. 243 e ss. Mais sobre o assunto, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Contrato de Trabalho a Termo no Sistema Jus Laboral Português: Evolução Geral e Tratamento no Código de Trabalho... cit.*, p. 127 e ss. Aquilo que caracteriza um contrato como especial é, justamente, o facto de ser disciplinado de forma específica.... e é também a importância dos aspectos desviantes do regime jurídico deste contrato que tem justificado a qualificação dos trabalhadores atípicos, exactamente por se encontrarem subtraídos a aspectos decisivos da tutela laboral, designadamente em matéria de cessação do contrato.

²⁴ Esta forma típica de cessação afasta o contrato a termo da característica tendencial de estabilidade do vínculo laboral, que inere ao contrato de trabalho comum, pelo facto de ser celebrado por tempo indeterminado e de ser acompanhado de um regime restritivo em matéria de despedimento, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II...*, ob. cit., p. 262.

experiência e de duração e gozo de férias, consoante a duração do contrato de trabalho (artigos 17.º, 18.º, n.º 3 e 133.º, todos da LGT).

Não obstante, a figura do contrato de trabalho a termo suscita sempre algumas confusões, tendo em conta certas semelhanças com outras figuras, daí a necessidade de um breve estudo das figuras afins presentes no ordenamento jurídico angolano, que consta no capítulo que se segue.

CAPÍTULO II - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO E FIGURAS AFINS

1. TRABALHO TEMPORÁRIO

I. No ordenamento jurídico angolano, a figura que se aproxima muito do contrato a termo é o Trabalho temporário. Talvez a expressão temporária possa induzir o significado de determinado. Entretanto, convém aferir-se, a partir do seu regime jurídico, se o contrato de trabalho temporário equivale ou não ao contrato de trabalho a termo.

O regime jurídico do trabalho temporário em Angola está fixado pelo Decreto Presidencial n.º 31/17, de 22 de Fevereiro (RJCTT).

II. Destarte, o trabalho temporário é uma relação na qual se verifica, necessariamente, a intervenção de três sujeitos: uma empresa de trabalho temporário, um trabalhador e um utilizador. Com efeito, a empresa de trabalho temporário (ETT) é aquela pessoa colectiva, devidamente certificada pelo Ministério do Trabalho Emprego e Segurança Social, nos termos do artigo 3.º al a) do RJCTT, que celebra contrato com uma outra pessoa singular (que ganha o estatuto de trabalhador), adquirindo o estatuto de empregador, com a obrigação de retribuir (artigo 8.º do RJCTT e artigo 31.º da LGT). Por sua vez, a ETT vincula-se como Utilizador (pessoa colectiva com ou sem fins lucrativos, artigo 3.º, al b) do RJCTT), através de um contrato de cedência de trabalho temporário (CCTT), ao colocar à sua disposição a força de trabalho de um ou mais trabalhadores temporários. Com a celebração do referido contrato, o utilizador exerce a autoridade e direcção dos trabalhadores, mas não tem o dever de remunerar (artigo 18.º, n.º 2 do RJCTT).

Assim, verifica-se que o trabalhador temporário é contratado e retribuído pela ETT, mas presta a sua actividade em benefício directo do utilizador, sob sua autoridade e direcção, por força do contrato de cedência de trabalhadores temporários. Por isto concordamos com MARIA REDINHA REGINA *quando afirma*

que a triangularidade²⁵ subjectiva reflecte-se, assim, juridicamente, na conjugação de dois negócios distintos (o contrato de trabalho sujeito a regime especial e o contrato de utilização, de natureza comercial) e de uma relação fáctico-jurídica de fonte não contratual (aquele que se estabelece entre trabalhador e o utilizador)²⁶.

Importa analisar, a seguir, os dois contratos existentes na relação de trabalho temporário, o contrato de trabalho temporário e o contrato de cedência de trabalho temporário.

1.1. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO E CONTRATO DE CEDÊNCIA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

I. A relação entre a ETT e o trabalhador é estabelecida por um contrato celebrado sem necessidade de fundamentação dos motivos que levam à contratação e de especificação da duração determinada. Daí que a inobservância da forma não obrigue à conversão do contrato por tempo indeterminado, mas sim à nulidade, nos termos gerais do direito, artigo 294.º do Código Civil.

II. Relativamente à forma, a lei obriga, nos termos do artigo 9.º do RJCTT, que deve ser um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito, contendo a identificação do trabalhador, a categoria profissional, a remuneração, a duração do contrato, o horário e local de trabalho e a data da celebração.

O empregador é ainda obrigado a remeter, nos termos do artigo 7.º, a relação completa dos trabalhadores cedidos ao Centro de Emprego, detalhando o

²⁵Apesar de haver um segmento da doutrina que entende não haver propriamente triangularidade, na medida em que não existe um contrato entre o trabalhador temporário e a empresa utilizadora. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho...*, ob. cit., p. 99. Contudo, na nossa opinião a triangularidade consiste na necessidade de existência de três sujeitos, para se considerar trabalho temporário e não na necessidade de os três sujeitos celebrarem contrato.

²⁶MARIA REGINA REDINHA, *Trabalho temporário: Apontamento sobre a reforma do seu regime jurídico...*, ob. cit., p. 444. No mesmo sentido, GUILHERME DRAY, *Trabalho temporário...*, ob. cit., p.102 e MARIA JOÃO MACHADO, *Trabalho temporário. Jurisprudência recente e alterações legislativas introduzidas pela Lei 28/2016, de 23-08*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, n.º II, ano 2017, 231-257, p. 233. Existem duas relações jurídicas distintas, uma relação de trabalho (contrato de trabalho) entre a ETT e o trabalhador, e uma relação obrigacional de direito comum (contrato de prestação de serviço) entre a ETT e o utilizador. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho e Direitos Fundamentais...*, ob. cit., p. 250.

número de segurança social, o início e a duração do contrato, o local de trabalho e a remuneração de base.

1.2. CONTRATO DE TRABALHO DE CEDÊNCIA TEMPORÁRIA

I. O contrato de cedência de trabalho temporário (CCTT) só é admissível para trabalhadores com um mínimo de dois meses de efectividade na ETT (artigo 11.º) e deve servir para a execução de actividades de natureza transitória. Assim, o artigo 12.º do RJCTT estabelece, de forma taxativa, os motivos que podem sustentar a celebração do CCTT.

Com efeito, o legislador facilitou a sua celebração para acudir às *necessidades de gestão atinentes ao trabalhador e às necessidades de gestão atinentes à actividade empresarial*²⁷. Nas *necessidades de gestão atinentes ao trabalhador* inclui-se a substituição de trabalhadores ausentes (artigo 12.º al a), b) e g), ao passo que *nas necessidades de gestão atinentes à actividade empresarial* se incluem os casos de acréscimo temporário das actividades, tarefas determinadas, actividades de natureza sazonal, necessidades intermitentes, situações de mão-de-obra para a realização de projectos com carácter temporal limitado, designadamente de instalação e reestruturação de empresas, montagens e reparações industriais e ainda a necessidade de mão-de-obra especializada (artigo 12.º, al c), d), e), f), h) e i)).

II. Entretanto, o legislador não apresentou as consequências emergentes da celebração de um CCTT fora das hipóteses previstas no artigo 12.º do RJCTT. Ora, sendo a norma injuntiva, deve-se apelar à nulidade do CCTT²⁸, nos termos do

²⁷ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 278 e ss.

²⁸Em sentido diverso, mas compreensível, apelando à conversão do contrato para contrato comum de trabalho por tempo indeterminado, GUILHERME DRAY, *Trabalho temporário...*, ob. cit., p. 114. A posição deste autor surge devido ao facto de, no contexto do sistema juslaboral português, prevalecer um paralelismo do trabalho temporário com o contrato de trabalho a termo certo,

artigo 294.º. A nulidade verifica-se também nas situações em que o trabalhador colocado a exercer actividade no Utilizador não tenha, pelo menos, dois meses de trabalho na ETT (artigo 11.º do RJCTT).

III. O legislador exigiu a observância da forma escrita (artigo 15.º do RJCTT) para o CCTT, devendo conter: a indicação dos contraentes, com referência ao número e data do Certificado de Autorização da ETT; a indicação dos motivos que justificam o recurso ao trabalho temporário por parte da empresa utilizadora, as características genéricas do posto de trabalho a preencher, o local e o horário de trabalho; o montante da retribuição devida pela empresa utilizadora à ETT; o início e a duração do contrato e a data da respectiva celebração.

A falta de forma escrita, bem como a omissão, no contrato, dos motivos justificantes, implica a nulidade, nos termos do artigo 294.º do CC. É igualmente nulo o CCTT celebrado com uma ETT não certificada (artigo 21.º, n.º 2).

IV. Quanto à duração dos CCTT, prevista no artigo 13.º do RJCTT, para cada caso a lei estatui um prazo de duração máxima, incluindo as renovações, entre seis meses a 30 meses, proibindo o legislador a sucessão dos contratos. Ocorrendo a ultrapassagem dos prazos referidos, o trabalhador temporário passa a integrar automaticamente o quadro de pessoal da empresa utilizador com um contrato de trabalho por tempo indeterminado (artigo 14.º do RJCTT).

Finalmente, urge a necessidade de estabelecer a comparação, passando revista as diferenças e semelhanças.

1.3. TRABALHO TEMPORÁRIO VERSUS CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

verificando-se a mesma consequência quando estes contratos são celebrados fora das hipóteses legalmente admitidas. Entretanto, em Angola, a celebração do contrato de trabalho a termo “já” não fica dependente da existência de motivos justificativos. Ademais, no regime jurídico de trabalho temporário em Angola, as causas de conversão do CCTT para contrato individual de trabalho por tempo indeterminado estão expressamente previstas na lei (artigo 14.º do RJCTT)

I. O trabalho temporário não se confunde com o contrato de trabalho a termo, porquanto o primeiro assenta numa estrutura tripartida, envolvendo a articulação entre três entidades distintas, isto é, ETT, utilizador e trabalhador, coexistindo nele duas modalidades contratuais, uma de natureza laboral (CTT) e outra de natureza de direito privado comum (CCTT), ao passo que o contrato a termo assenta numa estrutura bilateral e no binómio empregador e trabalhador.

Apesar de o trabalho temporário (contrato celebrado entre a ETT e o trabalhador, e o contrato celebrado entre a ETT e a Utilizadora) também ser celebrado por duração determinada, apenas é admitido, a título excepcional, sobretudo o CCTT, segundo motivações objectivamente estipuladas na lei, a partir de determinados requisitos de forma e limites temporais para cada situação justificativa.

Efectivamente, o legislador deu uma atenção especial a este tipo contratual, tendo, inclusive, estabelecido o seu regime jurídico num diploma à parte, conferindo-lhe, evidentemente, mais importância. Contudo, o contrato de trabalho a termo parece ser celebrado por vontades das “partes”, logo não carece de requisitos materiais nem formais²⁹.

II. Num ponto assemelham-se as duas modalidades de trabalho: são atípicas³⁰ ou marginais³¹, comparadas com o modelo comum.

²⁹Para mais desenvolvimento sobre o assunto, ver o capítulo referente aos fundamentos do contrato a termo na nova Lei Geral do Trabalho.

³⁰GUILHERME DRAY, *Trabalho temporário...*, cit., p.106 e MARIA REGINA REDINHA, *Trabalho temporário: apontamento sobre a reforma do seu regime jurídico...*, cit., p. 443 e ss. Esta autora defende que o trabalho temporário é uma astuciosa fórmula jurídica concebida, essencialmente, para propiciar a flexibilização e exteriorização da força de trabalho num ambiente caracterizado pela força paradigmática do contrato de trabalho de duração indeterminada e pelo domínio social e económico do chamado emprego típico. Ainda sobre o assunto, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001, pp. 590-591 e *Novas formas da realidade laboral: O teletrabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2003, pp. 195-211.

³¹A expressão é de ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte I...*, cit., p. 74. Da mesma autora, *Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho “típica” e o futuro do direito do trabalho...*cit., p. 115.

2. CONTRATO DE TRABALHO SUJEITO A CONDIÇÃO

I. Contrato de trabalho sob condição é aquele em que se apõe uma cláusula em que se subordina a um acontecimento futuro e incerto a produção dos seus efeitos ou a sua resolução. Em concreto, afiguram-se duas modalidades da condição, a suspensiva e a resolutiva, respectivamente, de acordo com o previsto no artigo 270.º do Código Civil.

Assim, vislumbra-se uma condição suspensiva quando o contrato de trabalho só se executaria a partir de Outubro de 2004 (produção dos efeitos), depois da realização de exames médicos³². Trata-se já de condição resolutiva quando o contrato de trabalho cessa pelo facto de o clube de futebol não ganhar a Liga dos Clubes de Campeões.

II. A inclusão das cláusulas referentes às condições num contrato de trabalho resulta da autonomia e liberdade contratual das partes, nos termos previstos no número 1 do artigo 405.º do CC. Entretanto, as referidas cláusulas devem estar dentro dos limites da lei, na medida em que a sua aposição resulta numa posição mais frágil para o trabalhador³³.

Ora, o legislador angolano não se pronunciou relativamente à condição (suspensiva e resolutiva). Devemos preencher a lacuna pelos meios usuais, recorrendo ao Direito Civil³⁴.

Contudo, é imperioso que se analise a viabilidade da aposição das duas modalidades da condição. Ora, entende a doutrina que a condição resolutiva resultaria numa admissão de acordo inicial das partes relativo à cessação do contrato de trabalho, pelo que os valores da estabilidade do vínculo laboral obstarão, colocando-se o trabalhador numa situação precária³⁵.

³² Veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21 de Abril de 2010, de Bravo Serra.

³³ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 236 e ss.

³⁴ O Código de Trabalho português, no seu artigo 135.º, prevê a possibilidade de aposição de condição suspensiva ao contrato de trabalho.

³⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 18.ª Edição, Almedina, 2017, p. 163.

III. Na LGT de Angola, embora não tenha resultado de uma norma concreta, nada obsta à aposição de uma cláusula referente à condição suspensiva, mas a condição resolutiva é proibida, porquanto a sua admissão contrariaria a regra da estabilidade do emprego prevista no número 1 do artigo 198.º, na medida em que as razões susceptíveis de extinção da relação laboral são apenas as previstas na lei e, para tanto, a condição resolutiva, uma das formas de cessação do contrato de trabalho, não figura entre elas.³⁶

Assim, a aposição de uma cláusula de condição resolutiva no contrato de trabalho seria nula por violar o disposto no artigo 198.º da LGT, conjugado com o número 1 do artigo 271.º do CC. Porém, a nulidade da referida cláusula não afectaria a validade do contrato de trabalho, de acordo com a al. a) do número 2 do artigo 19.º e artigo 20.º todos da LGT.

2.1. CONTRATO DE TRABALHO SUJEITO A CONDIÇÃO VERSUS CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

I. O contrato de trabalho a termo confunde-se com o contrato de trabalho sujeito a condição, porquanto em ambos é aposta uma cláusula acessória, apesar de o termo ser um evento futuro de verificação certa (se as partes estabelecerem um prazo, verificado o prazo o contrato caduca, ao passo que em determinadas situações, tratando-se de condição suspensiva, o contrato de trabalho não chega a ser executado), e ainda pelo facto de o contrato a termo ser muito mais do que um contrato no qual foi aposta uma cláusula acessória, tal como oportunamente defendemos anteriormente.

A confusão revelava-se também pelo facto de o contrato de trabalho a termo incerto se aproximar muitas vezes da condição resolutiva³⁷.

³⁶ No mesmo sentido, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho de Angola...*, cit., p. 229 e ss.

³⁷ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., 2017, p. 163. A condição resolutiva traduz-se, no plano prático, em consequências muito próximas das do termo incerto. No mesmo sentido, JORGE LEITE, *Contrato de Trabalho a Prazo: Direito Português e Direito Comunitário*, in *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 27, Coimbra, 2006, 1-31, p. 3

II. A doutrina tem desenvolvido outras figuras afins do contrato de trabalho a termo, nomeadamente, o contrato de trabalho a tempo parcial e contrato de trabalho intermitente. Contudo, não foi objecto nosso estudo, tendo em conta a ausência de um regime jurídico no ordenamento jurídico angolano.

CAPÍTULO III - EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E ANÁLISE COMPARATIVA

1. A LEI N.º 6/81, DE 24 DE AGOSTO - ENQUADRAMENTO

I. Esta foi a primeira lei a regular as relações de trabalho subordinado³⁸, aprovada pelo Estado angolano seis anos após a proclamação da Independência, em 11 de Novembro de 1975. Com a aprovação da referida lei, verificou-se a revogação, de forma expressa, dos principais diplomas que regulavam a matéria ou a relação de trabalho, nomeadamente o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino, Estatuto do Trabalhador em Angola, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 43893, de 6 de Setembro de 1961, e o Código de Trabalho Rural, aprovado pelo Decreto n.º 44309, de 27 de Abril de 1962, em vigor no contexto colonial até 10 de Novembro de 1981, data da entrada em vigor Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto³⁹.

II. Os principais diplomas que regulavam a relação no contexto colonial até a entrada em vigor da Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto, nomeadamente, Estatuto do Funcionalismo Ultramarino, Estatuto do Trabalhador em Angola e o Código de Trabalho Rural, foram elaboradas e aprovadas num clima em que se privilegiava muito a iniciativa privada e se respeitava, conseqüentemente, a propriedade privada. Ademais, o Governo Português, na altura, não detinha o controlo, quase absoluto, dos centros de produção e das unidades fabris⁴⁰. Este cenário fazia

³⁸ Referimo-nos ao trabalho subordinado no geral, sem exclusão da função pública. Esta lei aplicava-se aos organismos do Estado, às empresas estatais (não havia ainda a designação de empresa pública), às mistas, às privadas e às cooperativas.

³⁹ A lei entrou em vigor dois meses após a sua publicação.

⁴⁰ Vd., DECRETO N.º 43894, DE 6 DE SETEMBRO DE 1961, que aprovou o regulamento da ocupação e concessão de terrenos nas Províncias Ultramarinas. No mesmo sentido, AFONSO MENDES, *O trabalho assalariado em Angola, Instituto Superior de Ciências Sociais e Política Ultramarina*, Lisboa, 1966, p. 51. De acordo com o autor (*ibid.*), em 1961, havia o seguinte número de trabalhadores: na agricultura, 144667; na pesca, 16225; na pecuária, 5721; na indústria extractiva, 30249; na indústria manufactureira, 29838; na construção civil, 40747; na comunicação e transportes, 31683; no comércio, bancos, seguros, negócios imobiliários, 25000; nos serviços, 40500; em outras actividades, 3221.

transparecer, em boa medida, a relação entre aqueles que detinham fábricas, campos, gados, por um lado, e aqueles que ofereciam a sua mão-de-obra assalariada, por outro.

A Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto, revestiu-se de determinadas características, que fixaram um contexto histórico, sócio-económico e político concreto. A posição assumida, estimulada pelos princípios norteadores dos então denominados países socialistas, foi a de reunir a matéria laboral mais relevante num único texto legal, a Lei Geral do Trabalho, que, durante período considerável, foi, sem sombra de dúvida, o mais importante diploma legal a reger as normas laborais.

Não obstante, gerou algumas imprecisões que dificultaram a aplicabilidade prática do referido diploma, como a seguir passamos a explicar, o que obrigou mais tarde à aprovação de outros diplomas, nomeadamente:

- a) O Decreto n.º 88/81, de 7 de Novembro, sobre as ausências ao trabalho;
- b) O Decreto n.º 18/82, de 15 de Abril, sobre a protecção na maternidade;
- c) O Decreto n.º 58/82, de 15 de Junho, sobre trabalho de menores;
- d) O Decreto n.º 61/82, de 3 de Agosto, sobre a duração do trabalho e organização do tempo;
- e) O Decreto n.º 16/84, de 24 de Agosto, sobre o estabelecimento da relação jurídica laboral;
- f) Decreto n.º 32/91, de 26 de Julho, sobre despedimentos colectivos;
- g) O Decreto executivo n.º 30/87, de 25 de Julho, sobre o regulamento do direito a férias.

1.1. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES DA LEI N.º 6/81, DE 24 DE AGOSTO

I. No período de 1976 a 1991, a Lei Geral do Trabalho passou a ter mais utilidade para função pública (organismos do Estado) e para as empresas estatais (ver artigo 1.º), em detrimento das empresas mistas e privadas, devido às nacionalizações e confiscos, facto verificado com a publicação da Lei n.º 3/76 de

1976, Lei das Nacionalizações e Confiscos de Empresas e Outros Bens. Assim ficou definida a economia de Angola⁴¹.

II. Foi em 1991, com a entrada em vigor da Lei n.º 12/91, de 06 de Maio, e da Lei n.º 23/92, de 16 de Setembro, que, constitucionalmente, ambos os sistemas terão sido abandonados (economia planificada e centralizada e o monopartidarismo⁴²), dando lugar a um sistema de economia de mercado e a um sistema político multipartidário.

Com a consagração da Liberdade Sindical, com a introdução de iniciativa privada económica, com a transferência significativa do sector empresarial do

⁴¹ MANUEL ENNES FERREIRA, *Nacionalização e confisco do capital português na indústria transformadora de Angola (1975-1990)*, *Análise Social*, vol. XXXVII (162), 2002, pp. 48-63. O autor caracterizou o sistema económico de resistência: (a) pela «resposta firme» ao bloqueio económico e à destruição sistemática do aparelho produtivo nacional por parte dos «inimigos do povo angolano», internos e externos, neste último caso, o «imperialismo» 3; (b) pela criação da base material e técnica que exigia o alargamento da cooperativização e do desenvolvimento de um sector estatal que efectivasse o controlo das grandes e médias indústrias estratégicas; (c) pela maximização do aproveitamento dos recursos existentes, muitos deles «abandonados pelos colonos» e momentaneamente improdutos; (d) pelo encorajamento e apoio por parte do Estado ao sector privado, desde que respeitasse as linhas gerais da política económica e laboral definida pelo MPLA. Esta lei resultou em nacionalização e confisco de 3846 empresas, que empregavam cerca de 200 000 trabalhadores, não obstante a existência de cerca de 5000 pequenos estabelecimentos fabris em nome individual, que empregavam, em média, 4 ou 5 trabalhadores, com actividades ao nível da carpintaria, colchoaria, padaria, cerâmica, fabrico de malas, de vassouras, de catanas, etc. Segundo o autor, as razões que estiveram na base das nacionalizações e confiscos foram, por um lado, a necessidade de garantir o funcionamento das inúmeras unidades industriais «abandonadas» pelos seus proprietários e técnicos e, por outro, o interesse, considerado estratégico pelo MPLA, de que só com a criação de unidades económicas estatais seria possível constituir um sector económico estatal forte, pressuposto assumido como indispensável para alcançar com sucesso os objectivos de uma economia socialista. Dito de outro modo, dever-se-ia, do ponto de vista estratégico, «propiciar o desenvolvimento planificado da economia», enquanto, do ponto de vista táctico, se devia «prosseguir na senda dos confiscos e nacionalizações». Contudo, a política de nacionalizações e confiscos associada ao controlo que se impôs à actividade do sector privado apenas reforçou a opção de auto-marginalização de Angola relativamente aos benefícios que poderia colher do investimento estrangeiro.

⁴²Não significava a existência de um único partido político no país, uma vez que em Angola existiam, nessa altura, os outros dois partidos políticos históricos, nomeadamente, a Frente Nacional de Libertação de Angola (FNLA), fundado em 1954, e a União Nacional para a Independência Total de Angola, (UNITA), fundado a 13 de Março de 1966. No entanto, o Movimento Para Libertação de Angola (MPLA), criado em 10 de Dezembro de 1956, por ter sido o autor da proclamação da independência total de Angola, adoptou o regime comunista de tipo marxista-leninista e o modelo de partido estado.

estado para o sector privado, reivindicava-se uma lei que correspondia às exigências da actividade empresarial⁴³.

1.2. FUNDAMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NA LEI N.º 6/81, DE 24 DE AGOSTO

I. O contrato a termo (contrato por tempo determinado) era aquele que as partes celebravam para a execução de tarefas ou actividade de natureza transitória e que vigorava por um período máximo de três anos, de acordo com o n.º 2 do artigo 21.º. Esta modalidade de contratação era excepcional, porquanto o regime regra de contratação era por tempo indeterminado.

II. Por outro lado, sempre que o objecto da actividade fosse para actividades permanentes da empresa, as partes tinham a obrigação de celebrar o contrato por tempo indeterminado, sendo necessário reduzi-lo a escrito.

III. A lei previa apenas a celebração do contrato a termo certo. A validade do contrato de trabalho a termo ficava a depender da existência de uma necessidade laboral temporária. O que era uma actividade temporária, nos termos desta lei? A lei não fazia referências a tal, pelo que nos parece muito vago estabelecer apenas actividade temporária, deixando margens para indagações e análises mais subjectivas. Por este facto, entendemos que, nas situações de suspensão do contrato de trabalho, por razões previstas no artigo 29.º, designadamente a prestação de serviço militar (sendo que, neste período, logo após a independência, o país mergulhou numa guerra civil), comissão de serviço noutra organismo do Estado, detenção ou cumprimento de pena de prisão por parte do trabalhador ou

⁴³ LUÍS TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho de Angola...* cit., p. 36. Daí que a lei não se tenha adaptado suficientemente às circunstâncias, o que originou o seu desuso e a necessidade de alteração posterior, embora tardia, pois só se verificou em 11 de Fevereiro de 2000.

por motivo de doença ou acidente, se consubstanciariam situações que permitiriam lançar mão à contratação a termo certo⁴⁴.

1.3. FORMA

I. O legislador tinha estabelecido a liberdade de forma para os contratos a termo, ao contrário do que acontecia nos contratos por tempo indeterminado (n.º 1 do artigo 17.º). Entretanto, a falta de redução dos contratos de trabalho a escrito era um forte indício de existência de contrato por tempo indeterminado. A sua confirmação era obtida se a natureza da actividade não fosse temporária, (presumia-se contrato por tempo indeterminado).

II. Feitas as contas, tínhamos contrato de trabalho a termo (contrato por tempo determinado) sem obrigação de forma e contrato de trabalho por tempo indeterminado com obrigação de forma, porém, admitindo-se (convertendo-se) por tempo indeterminado todos os contratos celebrados sem redução a escrito e com actividade de natureza não temporária.

Disto resultava que, na prática, prevalecia a liberdade de forma para as duas modalidades de contrato de trabalho, tornando-se, assim, o n.º 1 do artigo 17.º, na nossa humilde opinião, numa letra meia morta. Cremos que o mais coerente seria estabelecer a liberdade de forma como regra e, excepcionalmente, para os contratos por tempo determinado, a observância de forma, tendo em conta a necessidade de redigir ou clausular a actividade temporária aludida e o controlo do prazo, e faria todo o sentido se os contratos a termo fossem reduzidos a escrito e os contratos a termo obedecessem à forma que as partes devessem entender.

III. A outra nota relevante, referente à liberdade de forma para esta modalidade de contrato, é, no nosso entender, a dificuldade de proteger o

⁴⁴A lei não tratou, de forma clara, as modalidades do contrato a termo, nomeadamente, o contrato a termo certo, aquele em que se exige a fixação de um prazo para o início de vigência e o termo.

trabalhador, porquanto, não havendo redução a escrito do contrato de trabalho a termo (o contrato de trabalho podia ultrapassar o período acordado ou a sua cessação podia verificar-se antes do tempo previsto), perigava a informação sobre a vigência do contrato de trabalho e observância da natureza da actividade a ser desenvolvida, na medida em que a actividade de natureza transitória era o requisito fundamental e de cabal justificação para a celebração do contrato a termo.

1.4. DURAÇÃO, RENOVAÇÃO, CONVERSÃO E SUCESSÃO

I. Relativamente à execução do contrato, a lei não estabeleceu o limite mínimo de duração e o número de renovações, ou seja, as partes podiam estabelecer um período contratual inicial inferior a 3 (três) anos e podiam renovar quantas vezes fosse necessário, desde que se mantivesse a transitoriedade da actividade pela qual o trabalhador foi contratado. Ora, apesar de não resultar expressamente da lei, cremos que o contrato de trabalho a termo era celebrado para acudir necessidades temporárias. Logo, só se podia operar a renovação caso se registasse a referida necessidade não permanente e tendo em atenção o limite da duração máxima de três anos⁴⁵.

II. Não tendo a lei disposto sobre a forma de renovação dos contratos a termo, tendo-se atingido o limite estabelecido, desde que fosse celebrado por períodos inferiores ao prazo máximo, o contrato considerava-se automaticamente renovado. A dificuldade talvez residisse nas situações em que a renovação fosse para períodos diferentes do inicialmente acordado, pelo que pensamos ser esta mais uma daquelas situações não acauteladas pelo legislador.

⁴⁵ O termo aqui desempenhava uma função resolutiva: atingido o período máximo de três anos, o contrato de trabalho caducava (veja-se também o artigo 39.º).

III. Estava claro que, em duas situações, o contrato de trabalho a termo convertia-se para contrato de trabalho sem termo:

a) No caso de se celebrar contrato a termo celebrado sem redução a escrito e sem motivação para celebrar o contrato inicialmente e posterior renovação (n.º 2 do artigo 19.º);

b) No caso de continuação da prestação do trabalho para além do prazo máximo de três anos (n.º 2 do artigo 21.º). Embora o legislador não o tivesse estabelecido de forma expressa, cremos que o nosso entendimento resulta de uma interpretação dentro do sistema jurídico, porquanto, se não houvesse esta possibilidade, não faria sentido a estipulação do limite máximo, quando as partes pudessem, sem qualquer consequência, alargar o período de contratação a termo para além do período legal. Assim, verificando-se a continuação do trabalhador na empresa para além do prazo, o contrato a termo convertia-se para contrato sem termo.

IV. Relativamente à sucessão do contrato de trabalho a termo, o legislador não se pronunciou, o que nos leva a admitir que, na falta de qualquer proibição, se gerava uma certa dúvida sobre se as partes, ao fim de uma jornada de contrato a termo, podiam celebrar novos contratos de trabalho a termo.

Nesta medida, fica a questão de saber qual era o tratamento que a lei dava nos casos em que a actividade laboral temporária prevalecia. Haveria a possibilidade de o trabalhador voltar a ser contratado a termo? O nosso entendimento seria postulado em função da continuação de actividades transitórias, ou seja, no caso de o trabalhador ser recontratado para o desempenho da mesma actividade. Sendo que, para todos os efeitos, esta ainda fosse considerado como transitória, nada impediria a sucessão do contrato de trabalho a termo.

Todavia, cremos também que, ao admitirmos esta posição, fica evidente o risco de que, ao abrigo desta lei, talvez houvesse actividades permanentes com capa de transitórias e, por este facto, de que o trabalhador continuasse com um

eterno vínculo precário. Aliás, este problema tinha sido provocado pelo legislador, ao não se pronunciar sobre o instituto da sucessão dos contratos a termo.

V. O quadro apresentado vigorou até 1984, data da aprovação do regulamento da matéria laboral referente ao estabelecimento da relação jurídico-laboral pelo Decreto n.º 16/84, de 24 de Agosto. A referida regulamentação estava prevista no artigo 45.º da Lei 6/81, de 24 de Agosto.

2. FUNDAMENTOS CONTRATO DE TRABALHO A TERMO AO ABRIGO DO DECRETO N.º 16/84, DE 24 DE AGOSTO

Relativamente à regra da contratação (contrato de trabalho por tempo indeterminado, artigo 4.º, n.º 1), o Decreto confirmou a celebração do contrato a termo apenas em casos excepcionais, pelo que foram esbatidas as dúvidas sobre as situações admitidas à contratação. Assim, a validade do contrato de trabalho a termo, de acordo com o número 1 do artigo 6.º, ficava a depender da necessidade de substituição do trabalhador ausente; para tarefa determinada, de uma obra concretamente definida e individualizada; para trabalhos sazonais e ainda nos casos de tarefas temporariamente limitada que não aconselhava o alargamento do quadro permanente da empresa existência de uma necessidade laboral temporária.

2.1. FORMA

O legislador estabeleceu, por via de princípio, a observância de todos os contratos, devendo ser elaborados em quatro vias. Entretanto, não resolveu o problema dos contratos de trabalho a termo, porquanto transportou as mesmas incongruências da Lei Geral do Trabalho, uma vez que, na falta de forma escrita para os contratos de trabalho, não convertia o contrato para contrato por tempo indeterminado, caso o objecto da actividade fosse temporária, de acordo com o número 3.º do artigo 4.º do Decreto.

2.2. DURAÇÃO, RENOVAÇÃO, CONVERSÃO E SUCESSÃO

I. Relativamente à duração do contrato de trabalho, o legislador estabeleceu a possibilidade de prolongamento ou de prorrogações do contrato a termo (artigo 7.º), para além de três anos, nas seguintes situações:

a) Nos contratos dos docentes universitários, ao abrigo do Decreto n.º 31/80, de 10 de Abril, designadamente: os contratos de professores e professores agregados renovavam-se por iguais períodos, desde que tivessem competências e aptidões pedagógicas e publicados trabalhos científicos (artigo 19.º); os contratos dos assistentes graduados eram susceptíveis de prorrogação de dois anos (artigo 20.º); os contratos de assistentes eram susceptíveis de prorrogação de três anos (artigo 21.º); os contratos de leitores e instrutores eram renováveis por períodos sucessivos de um ano, desde que não fossem denunciado por nenhuma das partes, até dois meses antes do seu termo (artigo 22.º, n.º 1); os contratos dos monitores eram renováveis enquanto se verificassem relativamente a eles requisitos necessários para a sua contratação, sob proposta do respectivo departamento ou órgão e parecer favorável do conselho científico. A competência para renovação ou prolongamento dos contratos era do conselho científico, sendo passível de recurso ao Ministro da Educação.

b) Nos contratos celebrados para a construção de obras de grande vulto que se soubesse, antecipadamente, ser superior a três anos;

c) Nos casos de prorrogação dos contratos com vista à conclusão de uma obra que, por motivos imprevistos, ultrapassasse os três anos.

Nos dois últimos casos, era competência do Ministro do Trabalho e da Segurança Social subordinar a autorização a condições a cumprir pela empresa, nomeadamente, a ocupação do trabalhador, findo o contrato, noutras obras ou serviços ou a sua admissão no respectivo quadro permanente (artigo 7.º, n.º 3).

II. Não era mais de presumir a conversão dos contratos a termo, havendo decurso do prazo máximo, de 3 anos, nas situações em houvesse o prolongamento (artigo 7.º, n.º 1).

III. Relativamente à sucessão do contrato de trabalho a termo, o legislador pronunciou-se a favor, de acordo com o número 4 do artigo 7.º, ou seja, sempre que não houvesse prolongamento, ou que o empregador não tivesse condições de enquadrar o trabalhador noutras obras ou serviços (persistência da actividade transitória, mas noutro posto de trabalho) ou de o enquadrar no quadro permanente da empresa.

IV. A grande novidade do regulamento foi o facto de estabelecer a obrigação de pagamento de três meses de salário, de 100%, 75% e 50%, respectivamente, de acordo com a parte final do número 4.º do artigo 7.º, designadamente, no caso em que o empregador não conseguisse enquadrar o trabalhador no quadro permanente ou não conseguisse mantê-lo noutras obras ou serviços, mas desde que não tivesse havido a denúncia do contrato pelo trabalhador.

V. Por outro lado, uma outra grande particularidade introduzida pelo regulamento foi o facto de considerar inadmissível o período experimental nos contratos de trabalho a termo (artigo 6.º, n.º 4).

VI. Em suma, o regime de contratação a termo adoptado na Lei 6/81, de 24 de Agosto, e a regulamentação da matéria referente ao estabelecimento da relação jurídico-laboral pelo Decreto n.º 16/84, de 24 de Agosto, apesar das suas insuficiências, subtraíram o trabalhador a alguma precariedade, concedendo-lhe mais garantias, pois estavam muito apoiados no modelo clássico da relação laboral. Isto apesar de o legislador, na altura, não ter ficado indiferente em relação à flexibilização do Direito do Trabalho, que acontecia no mundo inteiro, dada a crise

da década 70 do séc. XX, em consequência do choque do petróleo, embora de forma menos notória, quando comparada com a verificada no continente europeu⁴⁶.

⁴⁶ ANTÓNIO JOSÉ AVELÁS NUNES, *A crise do capitalismo e o mundo do trabalho*, in JOÃO REIS, LEAL AMADO, LIBERAL FERNANDES E REGINA REDINHA (coords.), JORGE LEITE, *Escritos Jurídicos*, Vol. II, 1.ª edição, Coimbra Editora, 2014, 489-565, p.490. No início da década de 70 do século XX, caiu por terra o capitalismo post-cíclico ou capitalismo sem crise, porquanto, em Agosto de 1971, a administração Nixon rompeu unilateralmente o compromisso, assumido em Bretton Woods, de garantir a conversão do dólar em ouro: o mundo passou ao regime de câmbios flutuantes, o que, entre outros efeitos, abriu mais facilmente as portas à inflação. Pouco depois, no contexto da crise do petróleo (1973-1975), surgiu a estagnação. Mais sobre o assunto, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Ainda a crise do Direito Laboral: A erosão da relação de trabalho "típica" e o futuro do direito do trabalho...* cit., pp. 107-121, e *Novas formas da realidade laboral: O teletrabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2003, 195-211, p. 198. Também sobre o assunto, BERNARDO LOBO XAVIER, *A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho*, em REDS 28 (1986), pp. 517-569 e JOSÉ JOÃO ABRANTES, *O Código de Trabalho e a Constituição*, in FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, JORGE LEITE E JÚLIO GOMES (Coords.), *Questões Laborais*, 2003, Ano X, n.º 22, 123-154, p. 124.

3. A LEI N.º 2/00, DE 11 DE FEVEREIRO

Com a revisão da Constituição da República de Angola de 1991 (Lei n.º 12/91, de 6 de Maio), pela Lei n.º 23/92, de 16 de Setembro, o país entendeu dar passos para constituir um Estado Democrático de Direito, reforçar a iniciativa e a propriedade privada e instituir uma economia de mercado⁴⁷. Em 2000, surge outra Lei Geral do Trabalho, a Lei 2/2000, de 11 de Fevereiro, revogada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, actualmente em vigor.

3.1. ASPECTOS GERAIS

Estava claro que uma lei pensada numa economia planificada não era de todo adaptável a uma realidade de economia de mercado. Ademais, verificou-se uma novidade relativamente ao âmbito de aplicação, sendo que a Lei de 1981 se aplicava também aos funcionários públicos, designados como trabalhadores de organismos do Estado, estabelecendo-se assim uma maior abrangência de exclusão (artigo 2.º). Entretanto, o legislador conservou a tradição de não se pronunciar sobre a sucessão do contrato de trabalho, como veremos adiante.

3.2. FUNDAMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NA LEI N.º 2/2000, DE 11 DE FEVEREIRO

I. Os contratos a termo (contratos por tempo determinado) eram excepcionalmente admitidos para execução de actividades transitórias, ou permanentes, mas devidamente previstas na lei, sendo que a regra de contratação era por tempo indeterminado.

Assim, nos termos do artigo 14.º, o contrato de trabalho a termo era admitido para a execução de uma obra ou de um serviço determinado, com a obrigação de fixação da cláusula referente ao termo, havendo necessidade de

⁴⁷OVÍDIO PAHULA, *Estudo sobre o Sistema Jurídico-Económico Angolano*, 1.ª edição, Principia, 2008, p. 56 e ss.

estarem devidamente fundamentadas e justificadas as razões da sua contratação, e com uma limitação máxima do tempo para cada actividade. O legislador estabeleceu um horizonte temporal adequado para cada situação, ou seja, o legislador presumiu o tempo máximo necessário para cada actividade.

II. Com efeito, as justificações enunciadas pelo legislador, no artigo 15.º, obedeciam a um *numerus clausulus*. Só eram admitidas as situações previstas na lei, sob pena de o contrato ser convertido para contrato sem termo. Ora, deviam ser celebrados contratos para: substituição de trabalhadores temporariamente ausentes; acréscimo temporário das actividades, realização de tarefas ocasionais e pontuais bem determinadas e que não aconselhavam o alargamento do pessoal permanente; execução de trabalhos urgentes necessários para a salvaguarda das instalações ou dos equipamentos da empresa; lançamento de actividades novas de duração incerta; empregos de diminuídos físicos, idosos, candidatos a primeiro emprego ou desempregados há mais de um ano; execução, direcção e fiscalização de construção civil, instalação e montagens de equipamentos e aprendizagem e formação profissional prática.

Entretanto, em relação aos fundamentos da contratação por tempo determinado, suscitaram-se muitas dúvidas e incorrectas interpretações, o que levou o tribunal a considerar, em muitos casos, que o contrato do trabalho foi celebrado por tempo indeterminado, por violação do requisito, nos termos do número 3 do artigo 15.º⁴⁸.

Assim, uma cláusula que fazia apenas referência à norma para justificar as razões determinantes da contratação era considerada nula e o contrato convertido em contrato de trabalho por indeterminado. O mesmo se verificava quando o empregador fizesse uma referência aos conceitos indeterminados previstos no artigo 15.º da LGT, por exemplo, quando o trabalhador era contratado a termo certo para lançamento de actividade nova de duração incerta. A lei obrigava a que

⁴⁸ No mesmo sentido, ALDINO PEDRO DA FONSECA, *O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho*, edição do autor, 2017, p. 127.

o empregador estabelecesse no contrato de trabalho a termo uma relação de causa e efeito entre a celebração do contrato e as razões determinantes para a contratação, e dentro do horizonte temporal adequado, com vista a evitar a fraude à lei no recurso a essa modalidade excepcional do contrato de trabalho, assim como a data dos factos.

Com a enumeração dos motivos admitidos para a celebração do contrato de trabalho foi, sem sombra de dúvida, um dos pontos altos desta lei, comparada com a lei anterior, pois estabeleceu de forma nítida as situações transitórias como requisito material para a celebração do contrato de trabalho a termo.

3.3. FORMA

Diferindo da lei anterior (artigo 17.º), a lei 2/00, de 11 de Fevereiro, introduz a obrigatoriedade de se reduzirem os contratos a termo a escrito, prevalecendo a observância especial da forma escrita nos casos em que não se tratava da realização de tarefas ocasionais e temporárias, trabalho sazonal e execução de trabalhos urgentes necessários ou para organizar medidas de segurança (n.º 3 do artigo 14.º, n.º 1 e 3 do artigo 15.º). Tirando estas três situações, era obrigatória a redução a escrito do contrato a termo, sob pena de se considerar o contrato celebrado por tempo indeterminado (n.º 3 do artigo 14.º).

Ora, relativamente à forma, não se levantava qualquer dúvida, porquanto o número 3 do artigo 14.º estabelecia que, na falta de forma escrita, o contrato se considerava celebrado por tempo indeterminado, salvo nos casos referenciados no parágrafo anterior.

3.4. CONTRATO A TERMO CERTO

I. Considerava-se contrato a termo certo aquele em que se fixava, de forma precisa, a sua data de conclusão ou do período por que era celebrado. Esta submodalidade era admitida para todas as situações do artigo 15.º, nomeadamente, a substituição de trabalhadores temporariamente ausentes; acréscimo temporário

das actividades, realização de tarefas ocasionais e pontuais bem determinadas e que não aconselham o alargamento do pessoal permanente; execução de trabalhos urgentes, necessários para a salvaguarda das instalações ou dos equipamentos da empresa; lançamento de actividades novas de duração incerta; empregos de diminuídos físicos, idosos, candidatos a primeiro emprego ou desempregados há mais de um ano; execução, direcção e fiscalização de construção civil, instalação e montagens de equipamentos e aprendizagem e formação profissional prática.

Estava à vista que, para a celebração do contrato a termo, havia mais abertura, pois todas as situações eram válidas, desde que se fixasse um início de vigência e de cessação e que se respeitassem os limites máximos para cada situação de contratação a termo, sob pena de conversão deste contrato para contrato sem termo.

II. Com efeito, coloca-se a questão de saber se, verificado o termo, operaria uma caducidade automática? Parece-nos que havia duas possibilidades:

a) Verificado o termo do contrato, e tendo havido continuação da prestação de serviço, porque nenhuma das partes denunciou o contrato de trabalho, e estando-se ainda dentro dos limites daquela situação de natureza temporária, havendo persistência da transitoriedade da actividade, o contrato renovava-se automaticamente, não se verificando caducidade (o tal termo resolutivo);

b) Verificado o termo estabelecido pelas partes, e estando-se já no limite máximo daquelas situações de contratação a termo, o contrato converter-te-ia, logo o termo não seria resolutivo.

A situação de termo resolutivo verificava-se nos casos de cessação do prazo estabelecido pelas partes, e antes do prazo máximo de duração, pelo que uma das partes denunciava o contrato, sob pena de renovação automática, ou nos casos em que houvesse decurso do prazo máximo e as partes já não mais continuassem ou não quisessem continuar a executar o contrato de trabalho.

3.5. CONTRATO A TERMO INCERTO

I. Esta era a outra grande novidade da Lei 2/00, relativamente à Lei 6/81 e seu regulamento na parte referente ao estabelecimento da relação jurídico-laboral. O contrato a termo incerto era aquele em que a caducidade do contrato ficava condicionada à desnecessidade da prestação ou a cessação dos motivos que tivessem levado tal celebração. A lei restringiu as situações de admissibilidade desta sub-modalidade, contemplando apenas as situações de substituição do trabalhador temporariamente ausente, realização de tarefas ocasionais e pontuais que não entrassem no quadro da actividade corrente da empresa, trabalhos sazonais, actividades que não aconselhassem o alargamento da actividade da empresa, execução de trabalhos urgentes e de tarefas determinadas, mas de carácter descontínuo, ou ainda execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil e montagens de equipamentos (n.º 2 do artigo 15.º).

II. No caso da contratação para substituição de trabalhador temporariamente ausente, o termo do contrato ficava condicionado ao regresso do trabalhador, que consubstanciava a desnecessidade da prestação de serviço por parte do substituto, pelo que o contrato de trabalho caducava. Noutro caso, na situação de trabalhos urgentes, sazonais, trabalhos determinados, e ainda daqueles que não aconselhavam o alargamento da actividade da empresa, não havendo esta actividade por se realizar, ocorreria a cessação dos motivos que haviam levado à contratação a termo, logo o contrato caducava (n.º 2 do artigo 15.º).

3.6. DURAÇÃO, CONVERSÃO, RENOVAÇÃO E SUCESSÃO

I. Para cada necessidade de contratação a termo, a lei estipulou um prazo, ou seja, sobre cada sub-modalidade de contratação impendia a observância de um prazo. Entretanto, o contrato a termo, quer fosse a termo certo ou a termo incerto, não podia, no geral, ultrapassar 36 meses, acrescidos de mais 24 meses, nos casos de prolongamento. Era mais um dos pontos positivos da Lei 2/00.

II. Com efeito, a lei fez as seguintes estruturações de prazos:

a) seis meses para trabalho sazonal e execução de trabalhos urgentes necessários de salvaguarda das instalações ou dos equipamentos da empresa (al a) do n.º 1 do artigo 16.º);

b) 12 meses para casos de acréscimo temporário ou excepcional da actividade normal da empresa, realização de tarefas ocasionais ou actividades que não alargassem a actividade corrente da empresa (al b) do n.º 1 do artigo 16.º);

c) 36 meses para casos de substituição dos trabalhadores, lançamento de actividades novas e incertas, emprego de diminuídos físicos, idosos, desempregados há mais de seis meses e candidatos a primeiro emprego, aprendizagem e formação profissional prática, execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, instalação e montagem de equipamentos (al c) do n.º 1 do artigo 16.º).

III. Havia a possibilidade de um prolongamento do contrato de trabalho nos casos do trabalhador temporariamente ausente que não regressasse dentro do prazo de três anos, no caso da execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, instalação e montagem de equipamentos que fossem superiores a três anos, ou ainda no caso em que houvesse medidas legais ou políticas relativamente aos diminuídos físicos, idosos, desempregados há mais de seis meses e candidatos a primeiro emprego, cujo prazo fosse superior a três anos (n.º 2 do artigo 16.º).

Assim, ocorrendo uma das situações referidas, o contrato podia prolongar-se para um período até dois anos, desde que fosse autorizado pela Inspeção Geral do Trabalho, mediante requerimento apresentado pela entidade empregadora, acompanhado de uma declaração de concordância do trabalhador até 30 dias antes do termo do contrato (n.º 3 e 4 do artigo 16.º).

IV. Por conseguinte, sempre que houvesse execução do contrato para além do prazo máximo para cada situação admitida para a contratação a termo, o contrato de trabalho era considerado sem termo.

V. Relativamente aos contratos a termo incerto, a conversão verificava-se sempre que o trabalhador permanecesse por período igual ou superior a 15 dias, contado a partir da cessação dos motivos que haviam levado à contratação ou à desnecessidade da prestação sem que no entanto o trabalhador tivesse recebido o aviso prévio (2.^a parte do n.º 1 do artigo 18.º). Assim, se depois da conclusão das obras de construção civil, da montagem e da instalação dos equipamentos ou do regresso do trabalhador substituído, o trabalhador continuasse em funções para além de 15 dias sem aviso prévio, considerava-se o contrato convertido para contrato sem termo.

Mas fica a questão de saber como se processaria a questão do aviso prévio, sendo que o contrato estava condicionado à desnecessidade da prestação e à cessação dos motivos, e não a um termo. A partir de que data o empregador procederia ao aviso prévio?

Creemos que, sempre que o empregador tivesse alguma notícia sobre o regresso do trabalhador em substituição ou sobre a conclusão das obras, ou eventualmente sobre a conclusão de alguns serviços em que o trabalhador contratado estivesse inserido, devia proceder à denúncia do contrato com um período de antecedência, 15, 30 ou 60, consoante a duração do contrato, de um ano, três anos ou cinco anos, nos casos em que houvesse prolongamento (artigo 18.º, n.º 2).

Por outro lado, a figura do aviso prévio fixado para os contratos a termo incerto era uma questão de acautelar, para que o empregador não mandasse o trabalhador em qualquer momento, apesar de se tratar de um contrato a termo incerto e as partes estarem conscientes da forma de cessação.

Deste modo, caso o trabalhador ficasse até 14 dias, desde a conclusão das obras ou do regresso do trabalhador, o contrato podia extinguir-se, mas o

empregador era obrigado a pagar uma compensação pela falta de aviso prévio, consoante o prazo (artigo 18.º, n.º 3). Entretanto, estava claro que a continuação do trabalhador para além do prazo máximo de 36 meses ou 5 anos (incluindo o prolongamento), o contrato convertia-se por contrato a tempo indeterminado.

VI. A renovação apenas estava prevista para os contratos a termo certo, porquanto, relativamente aos contratos a termo incerto, não era possível prever a data de caducidade.

VII. Como vimos, ao considerarmos a duração dos contratos de trabalho a termo, a lei tinha estabelecido um período de duração máxima para cada situação. Ora, as partes não estavam obrigadas a estabelecerem um período contratual que se ajustasse ao prazo máximo, mas é também de referir que a lei não estipulou um período mínimo de duração, nem o limite de renovações.

Assim, as partes, quando fixassem um termo inferior à duração máxima prevista, podiam renovar o contrato por um período igual ou diferente, desde que respeitassem a duração máxima (artigo 17.º, n.º 1) e desde que prevalecesse a transitoriedade da actividade, nos casos obrigatórios (artigo 14.º, n.º 2).

VIII. Com efeito, vigorava a renovação automática. Embora se tratasse de um contrato a termo certo, não se verificava uma caducidade automática. Daí que o contrato se renovasse de forma automática por período de duração igual ao inicial sempre que o empregador, até duas semanas antes, não tivesse denunciado, por escrito, o contrato, a menos que, mesmo não o tendo feito, para o trabalhador prevalecesse da ideia de não renovação (artigo 17.º, n.º 2).

Disto resultava que, sempre que o empregador tivesse a vontade de continuar com o vínculo, bastava remeter-se ao silêncio, salvo se o trabalhador dispusesse em contrário. Assim, o contrato renova-se por período de duração igual ao inicial. Contudo, se o empregador pretendesse uma renovação diferente da do período inicial, era necessário proceder-se de forma contrária, ou seja, era

necessário um documento escrito e assinado por ambos, empregador e o trabalhador (artigo 17.º, n.º 3).

Assim, se a renovação acontecesse nos termos referidos, considerava-se o contrato renovado por período igual ao inicial, considerando-se renovação tácita. Pelo contrário, caso as partes pretendessem renovar por período diferente, por vontade das partes ou por força do limite máximo de duração, era necessária redução a escrito, nos termos do número 3 do artigo 17.º.

IX. Relativamente à sucessão dos contratos de trabalho, a lei não se pronunciou a respeito. Os limites de duração de contrato não constituíam barreira para a celebração de um novo contrato, sendo que bastava as partes alegarem a existência de um motivo justificativo, mesmo em relação ao mesmo posto de trabalho.

X. Um dos aspectos mais diferenciadores da Lei 2/00, comparada com a lei 6/81 e o seu regulamento, foi, por um lado, o facto de o legislador ter eliminado a possibilidade de pagamento de compensação no fim do contrato de trabalho por causas não imputáveis ao trabalhador. Foi também, por outro lado, a introdução do período experimental, de 15 a 30 dias, consoante se tratasse de trabalhadores qualificados e não qualificados, nos contratos de trabalho a termo, nos casos em que o contrato fosse reduzido a escrito, ao abrigo do número 3 do artigo 19.º da LGT.

XI. Portanto, apesar de não se ter pronunciado sobre a sucessão dos contratos de trabalho e de ter eliminado a compensação por cessação do contrato de trabalho, do ponto de vista regimental, o contrato de trabalho a termo, nos termos da Lei 2/00, de 11 de Fevereiro, tinha um regime jurídico mais garantístico para o trabalhador, facto que louvamos⁴⁹. Em interesse da segurança no emprego e

⁴⁹ No mesmo sentido que o nosso, MÁRCIA NIGIOLELA, *Um novo paradigma na nova Lei Geral do Trabalho in Juris, Estudos em Homenagem ao Professor Adérito Correia*, Universidade

da promoção da justiça social, sem desprimor pela produtividade, o sistema juslaboral ficaria grato se mantivesse, com algumas alterações, o regime jurídico do contrato a termo, muito embora seja matéria que a nós não cabe decidir.

CAPÍTULO VI-DIREITO COMPARADO

Neste capítulo de direito comparado, pretendemos estabelecer um estudo sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo nos sistemas juslaborais na Comunidade dos Países da Língua Portuguesa, designadamente, Brasil, Cabo-Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São-Tomé e Príncipe e Timor-Leste. Assim, procederemos ao estudo do fundamento, da forma, da duração, renovação, conversão e da cessação do contrato de trabalho a termo nos referidos ordenamentos jurídicos para aferirmos o paradigma adoptado nesta modalidade de contrato de trabalho.

1. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NO BRASIL

I. O regime jurídico do contrato de trabalho a termo no Brasil é fixado pela Consolidação das Leis de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, que sofreu diversas alterações, a última pela Lei n.º 13.467, de 13 de Julho de 2017.

Com efeito, admite-se a celebração de contrato, tratando-se de serviços de natureza transitória determinada, actividades empresariais de carácter transitório ou ainda de natureza experimental. Assim, assume-se, com a devida clareza, que o contrato a termo (a prazo determinado) é admitido de forma excepcional, sendo a regra a contratação por tempo indeterminado (artigo 443.º, parágrafo 2º.).

II. A vigência do contrato a termo (a prazo determinado) pode estar dependente de um termo devidamente prefixado, isto é, a data de início de termo (termo certo), assim como dependente da execução do serviço especificado ou de outros factos susceptíveis de previsão não certa, mas aproximada, nos termos do parágrafo 1.º do artigo 443.º.

1.1. FUNDAMENTOS DO CONTRATO A TERMO

I. No parágrafo 2.º do artigo 443.º, o legislador estabelece situações gerais de admissibilidade, sendo que em cada uma das situações concretizadas se faz recurso a outras disposições normativas, mesmo fora da CLT.

II. Admite-se, dum lado, a contratação a termo, por exemplo, quando se trata de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (al a.). Pergunta-se: o que serão essas actividades? Cremos ser o contrato de obra certa, previsto no artigo 2.º da Lei 2.959, e o contrato de temporada, pois o término é ajustado de acordo com cada época do ano (Verão), ou mesmo de acordo com um evento passageiro (Carnaval), embora não tenha sido tipificado pela

CLT⁵⁰. Por outro lado, admite-se para as actividades empresariais de carácter transitório, que poderá ser o contrato de safra, com duração dependente de sazonalidade da produção, não sendo necessário a fixação de uma data certa para o seu término, desde que se respeite o período máximo de duração, de acordo com o parágrafo único do artigo 14.º da Lei 5.889/73⁵¹.

1.2. FORMA

O contrato de trabalho assume a forma que as partes pretendam, pois não há observância especial de uma forma estabelecida, evidenciado-se neste ordenamento jurídico a liberdade de forma (artigo 443.º).

1.3. DURAÇÃO, RENOVAÇÃO, CONVERSÃO E SUCESSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

I. O contrato de trabalho a termo deve ter uma vigência máxima de dois anos, salvo se tratar de contrato de experiência, que só pode ter a duração máxima de três meses (artigo 445.º).

II. Quanto à renovação, a lei apenas admite uma renovação do contrato (prorrogação) quando celebrado por períodos inferiores, em alusão ao limite máximo de duração. No total, o contrato de trabalho a termo só pode ter uma duração máxima de 2 anos, ou seis meses, no caso de contratos de experiência (artigo 451.º).

III. O contrato de trabalho a prazo renova-se automaticamente. Caso as partes não pretendam fazer prevalecer a renovação, deverão manifestar a vontade de não renovação (artigo 451.º) nos seguintes termos:

⁵⁰ FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO E JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE, *Direito do Trabalho*, 8.ª Edição, Atlas, 2015, p. 1132 e ss.

⁵¹ *Idem*, 132.

a) No prazo mínimo de oito dias (tratando-se de salário pago semanalmente ou em tempo inferior, nos termos do n.º 1 do artigo 487.º), ou

b) No prazo de 30 dias (tratando-se de salário pago quinzenal ou mensalmente ou de contratos com mais de 12 meses de vigência, ao abrigo do número 2 do artigo 487.º).

Na falta de aviso prévio, a parte faltosa fica na obrigação de pagar à outra o equivalente ao salário do período correspondente em falta (parágrafo 2.º e 3.º do artigo 487.º). Esta posição só é sustentável se uma das partes manifestar a vontade de não renovar antes de se verificar o termo do contrato, porquanto, como se fez referência, depois do termo, o contrato ou se renova automaticamente, havendo esta possibilidade, ou se converte em por tempo indeterminado (artigo 451.º).

IV. O contrato de trabalho converte-se em por tempo indeterminado:

a) Na falta de estipulação do termo certo ou de previsão aproximada, (parágrafos 1.º e 2.º do artigo 443.º);

b) Por decurso do prazo máximo, 2 (dois) anos, ou seis meses, no caso de contratos de experiência ou (artigo 451.º),

c) No caso de haver mais do que uma renovação (artigo 451.º), ou ainda no caso de recontração do trabalhador (empregado) com as mesmas justificações relativamente ao primeiro contrato de trabalho a prazo e num espaço de 6 (seis) meses (artigo 452.º), contando a antiguidade desde a primeira admissão (artigo 453.º).

1.4. CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO (PRAZO DETERMINADO)

I. É comum significar que o termo apostado no contrato a que as partes devem obediência, como também é comum conferir sempre ao trabalhador o direito de denunciar o contrato antes do termo.

II. No sistema juslaboral brasileiro, não se procede da mesma forma, ou seja, tanto o trabalhador como o empregador estão sujeitos à obediência do termo aposto, mas nada obsta a que contrato de trabalho cesse antes do termo, seja por justa causa respeitante ao empregador ou ao trabalhador (empregado), nos termos dos artigos 479.º e 480.º.

Não havendo justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, é obrigatório a obediência do prazo, sob pena de pagamento de uma indemnização. Evidencia-se, nesta modalidade contratual, um termo estabilizador⁵².

Com efeito, se o trabalhador for despedido sem justa causa, o mesmo terá direito a uma indemnização correspondente a metade do salário a que teria direito até ao termo do contrato (artigo 479.º). Ao passo que, se for o trabalhador a rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, este deve indemnizar o empregador pelos danos decorrentes da rescisão (artigo 480.º), mas nunca pode ser em valor superior ao que o trabalhador teria direito se fosse despedido, ou seja, nunca pode ultrapassar o valor correspondente a metade dos salários a que o trabalhador teria direito até ao termo do contrato (parágrafo 1.º do artigo 480.º).

1.5. CLÁUSULA DE RESCISÃO

I. O sistema juslaboral brasileiro confere a possibilidade de inclusão, no contrato, de uma cláusula que fixa o montante de indemnização devida em caso de rescisão antecipada do vínculo pelas partes, a denominada cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, o equivalente a um salário por cada ano de trabalho ou fracção de 6 (seis) meses (artigo 481.º).

Com esta blindagem do contrato, pretende-se, no nosso entender, incentivar as partes a cumprir e a zelar pelo respeito efectivo das obrigações assumidas.

⁵²Cf., JOÃO LEAL AMADO, *As cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo*, in *O Direito do Desporto em Perspetiva*, Almedina, Novembro de 2015, pp. 93-122. *As cláusulas de rescisão e a Comissão Arbitral Paritária*, in *O Direito e Desporto*, Coimbra, Setembro/Dezembro de 2003, pp. 83-93.

II. Cremos que, em determinadas situações, a contratação a termo pode ser mais onerosa do que o contrato por tempo indeterminado, senão vejamos:

a) É mais fácil despedir o trabalhador (empregado) com contrato por tempo indeterminado do que o trabalhador com contrato a termo (na hipótese de ser despedido sem justa causa, cujo contrato ainda tenha muito tempo de vigência e na ausência de uma cláusula de rescisão abonatória);

b) O empregado com um contrato de trabalho por tempo indeterminado pode também ser despedido, na ausência de justa causa, quando o empregador procede à denúncia, respeitando o período correspondente ao aviso prévio, sem indenizar o trabalhador, no caso de o contrato de trabalho ter durado menos de 1 (um) ano (artigos 477.º e 478.º, parágrafo 1.º).

2. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM CABO-VERDE

O Código Laboral em vigor em Cabo-Verde foi aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 5/2007, de 16 de Outubro, versão consolidada republicada em 04 de Fevereiro de 2016.

O referido código laboral foi impulsionado por três grandes motivações. A primeira tem o sentido de reforçar cada vez mais a protecção do trabalhador, porquanto pelo trabalho o homem se liberta e se torna cada vez mais homem, uma dimensão que ultrapassa o sentido económico do trabalho. A segunda tem que ver com o estímulo à produtividade, de modo a não defraudar os investidores. A terceira, mais de ordem sistemática, foi a de evitar a fragmentação da legislação laboral, na medida em que o código procurou abranger matérias referentes ao âmbito do contrato individual, colectivo e das condições e segurança no trabalho (neste particular, tratou a matéria dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais), para além de ter acolhido o regime jurídico de alguns contratos especiais⁵³.

2.1. FUNDAMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

Como na generalidade dos ordenamentos jurídicos, o contrato de trabalho a termo é aquele celebrado para a execução de uma tarefa determinada (artigo 360.º, n.º 1), salvo em situações em que se determina o contrário, ou seja, em situações de carácter permanente mas em que o código admite a celebração de contratação a prazo. Referimo-nos aos casos de constituição de novas empresas (artigo 361.º, n.º 1, al e)). Isto significa que a regra de contratação no sistema juslaboral cabo-verdiano é por tempo indeterminado.

⁵³Cf. o preâmbulo do Decreto-Legislativo que aprova o Código Laboral.

I. A celebração de contrato a termo só pode ser admitida nas situações objectivas previstas no código (artigo 361.º). Para além da satisfação de necessidades temporárias, admite-se excepcionalmente a contratação a termo para acudir a necessidades que podem ser permanentes, como já referimos.

II. O código apresenta uma enumeração taxativa das situações admissíveis para a celebração do contrato a termo (artigo 361.º do CT), contanto que a realização de trabalhos ocasionais de curta duração (al a) seja admissível para as duas modalidades de contrato a termo (artigo 366.º, al e).

Assim, admite-se a celebração de contrato a termo para as seguintes situações:

a) Substituição do trabalhador temporariamente impedido de prestar a sua actividade prevista na al b), por exemplo, por motivo de doença, gozo de férias, de maternidade, cumprimento de serviço militar obrigatório, licença sem remuneração, etc., o correspondente posto de trabalho pode ser preenchido mediante contratação a termo de um outro trabalhador. Nestes casos, a contratação a termo do substituto tanto pode ter lugar a termo certo como a termo incerto (artigo 366.º, al a), b) e c). A substituição alarga-se ainda aos trabalhadores que tenham desempenhado funções na empresa e que tenham deixado o seu posto sem aviso prévio ou com aviso prévio inferior a seis meses, mas esta última situação só é admissível para contratos a termo certo (al d));

b) Realização de actividades sazonais da empresa ou daquelas em que objectivamente se verifiquem oscilações periódicas de trabalhadores (al c)). Este fundamento serve tanto para a contrato a termo certo como incerto (artigo 366.º, al d));

c) Nos primeiros cinco anos de constituição das empresas (al e) e artigo 362.º, n.º 1).

Portanto, todas as situações previstas no artigo 361.º são admissíveis para a celebração de contrato a termo certo, mas nem todas servem para a contratação a termo incerto, designadamente as situações previstas nas al d) e e).

III. Consideram-se por tempo indeterminado os contratos celebrados sem motivos justificativos ou com motivos fraudulentos, bem como os contratos a termo sem adequação dos motivos justificativos ao prazo estabelecido (artigo 361.º, n.º 1 e 365.º, n.º 1 e 4).

2.2. FORMA

O contrato de trabalho a prazo é formal, deve ser reduzido a escrito, sob pena de nulidade, não do contrato, mas sim do termo aposto, e da conversão do contrato por tempo indeterminado (artigo 28.º, n.º 3). No contrato de trabalho a termo, devem constar os elementos essenciais previstos no número 2 do artigo 32.º do CL, designadamente: a data de início de prestação e a duração do contrato (al a)); categoria profissional e a retribuição (al b) e d)); o local de trabalho (al c)) e o motivo justificativo da celebração a termo (artigo 361.º, n.º 2).

2.3. DURAÇÃO

I. O contrato de trabalho a termo certo tem a duração acordada pelas partes, mas não pode exceder o prazo máximo legal de 5 anos ou o tempo estritamente necessário, sob pena de o contrato converter-se por tempo indeterminado⁵⁴.

Assim, se a contratação resultou do caso de uma trabalhadora em gozo de maternidade, não pode o contrato ir além do prazo necessário para a licença de maternidade (artigo 365.º, n.º 1). O tempo estritamente necessário deve ser interpretado em benefício do trabalhador, na medida em que, se o motivo justificativo deixar de existir, as partes devem verificar o termo acordado⁵⁵.

⁵⁴Embora o CL não se tenha pronunciado directamente sobre o assunto, a nossa interpretação surge no âmbito da imposição da duração máxima dos contratos a termo certo e ainda pelo facto desta modalidade contratual se afigurar como excepção na celebração de contrato de trabalho (artigos 361.º e 365.º).

⁵⁵MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 287.

No caso de substituição do trabalhador que vinha desempenhando uma função na empresa, não pode exceder o prazo máximo de três anos, incluindo as renovações. Nos restantes casos do artigo 361.º, mesmo que a situação de contratação prevaleça, a duração máxima deve ser de 5 anos, incluindo as prorrogações (renovações).

II. Uma irregularidade, por nós apontada, reside no facto de o CL não prever um limite mínimo de duração dos contratos de trabalho nas situações previstas nas alíneas a) a d), do número 1 do artigo 361.º, excepto no caso da contratação a termo por ocasião de constituição de uma empresa, na medida em que o limite de contratação para este caso é inicialmente de três meses, a primeira e a segunda renovação é de seis meses e as posteriores de um ano até perfazer o total de 5 anos, prazo máximo de duração do contrato de trabalho (artigo 362.º, n.º 4).

O problema da falta de duração mínima dos contratos de trabalho podia ser resolvido, salvo boas e melhores posições, se o legislador estabelecesse limites nas renovações, o que obrigaria os empregadores a cumprirem uma duração que dividiria o número de renovações pela duração máxima dos contratos e que equivaleria a uma duração mínima. Por exemplo, sendo que a duração máxima dos contratos para a substituição de trabalhadores que exerciam funções na empresa é de três anos, ao colocar-se um limite de três renovações, isso obrigaria as partes a celebrarem o contrato de trabalho com a duração mínima de um ano.

III. Num ponto, podemos arriscar que a falta de duração mínima de duração na maioria dos contratos, associada à falta de limite para a renovação dos contratos, deixa muita liberdade aos empregadores estipularem o prazo contratual inicial que lhes aprouver, renovando-o quantas vezes for necessário, o que gera uma instabilidade ao nível dos contratos a termo, sendo certo que poderá haver contratos com duração inicial de um mês projectados para múltiplas renovações.

Talvez o remédio esteja no número 1 do artigo 361.º, que dispõe que o contrato de trabalho a termo certo, regra geral, deve durar enquanto se mantiver a situação temporária que motivou a contratação do trabalhador a termo, devendo o prazo estar adequado à situação que se justifica (artigo 365.º, n.º 1). Contudo, o

problema persistiria se a motivação se prolongasse pelo período máximo de duração dos contratos.

IV. Relativamente ao contrato de trabalho a termo incerto, ele fica condicionado à desnecessidade da prestação ou à cessação dos motivos que levaram a contratação dos trabalhadores, sem imposição de um limite temporal. É evidente que o contrato dura enquanto vigorar a ausência do trabalhador em substituição ou a execução das obras (artigo 367.^o), findas as quais o contrato converte-se.

V. À falta de um horizonte temporal máximo, a perda do emprego do trabalhador, nesta situação concreta, parece ficar na dependência de um acontecimento futuro e incerto, daí que a doutrina defenda, nestas situações, a existência de uma condição resolutive, ao invés de termo resolutivo⁵⁶.

É verdade que a forma como está configurado no ordenamento jurídico-laboral cabo-verdiano se prevê que o contrato a termo incerto para a substituição de trabalhador dure por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente. Concordamos que aqui se aclara a existência de uma condição resolutive camuflada de termo incerto, aliás, só o regresso do trabalhador substituído extingue o contrato de trabalho. Contudo, num ponto podemos discordar da existência de uma condição resolutive, ao invés de termo, é no caso de o contrato ficar a depender da conclusão da obra, porquanto, embora para a obra adjudicada ou assumida se determinem normalmente prazos de conclusão, aquela pode ocorrer mais cedo ou um pouco mais tarde, mas regra geral sabe-se que haverá conclusão da obra.

⁵⁶ JORGE LEITE, *Contrato de Trabalho a Prazo: Direito Português e Direito Comunitário*, in *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 27, Coimbra, 2006, 1-31, p.3 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...cit.*, p. 240.

VI. A conversão do contrato a termo incerto pode ocorrer em duas situações previstas no artigo 368.º, designadamente: a permanência do trabalhador após a denúncia do contrato de trabalho⁵⁷ ou a permanência do trabalhador 15 (quinze) depois da cessação dos motivos ou da desnecessidade da prestação.

Dúvidas levantam-se sobre a necessidade ou não de um aviso prévio e a respeito do período em que se deve verificar. Somos levados a afirmar a inexistência da necessidade de cumprimento do aviso prévio, uma vez que o empregador, se não quiser optar por denunciar o contrato de trabalho na iminência da cessação dos motivos ou da desnecessidade da prestação, pode optar pela cessação do contrato de trabalho nos primeiros 15 (quinze) dias, procedendo à comunicação no 14.º dia, contado a partir da conclusão da obra, do regresso do trabalhador ou ainda da cessação do contrato de trabalho do trabalhador em substituição.

2.4. RENOVAÇÃO E SUCESSÃO

I. A caducidade do contrato de trabalho a termo certo não é automática, pois depende da declaração expressa de uma das partes (artigo 365.º, n.º 5). Na verdade, o que ocorre é a regra da renovação automática, podendo esta ser evitada se o empregador manifestar a vontade de não mais renovar através de uma denúncia com um aviso prévio de 10 dias. Verifica-se uma derrogação da regra da caducidade prevista na alínea a) do número 1 do artigo 218.º.

A renovação pode ser expressa ou tácita. A renovação expressa ocorre no caso em que as partes pretendam renovar o contrato por um período diferente do inicial, nesses casos devem declarar expressamente essa intenção. Ao passo que a tácita ocorre sempre que, no final do período contratual em curso, nenhuma das partes faça operar a caducidade, verificando-se, nesses casos, uma renovação tácita por período idêntico ao inicial (artigo 365.º, n.º 6).

⁵⁷ *Prevendo o empregador o regresso do trabalhador substituído ou a conclusão da obra ou da actividade, manifesta a caducidade do contrato de trabalho, mas só após o decurso do prazo o trabalhador continuar a realizar a sua prestação.*

II. Relativamente à sucessão dos contratos de trabalho a termo certo, o Código Laboral remeteu-se ao silêncio. A par da falta de duração mínima e limites da renovação dos contratos de trabalho a termo certo, o problema da sucessão concorre para a precariedade acentuada ao nível da contratação a termo certo. De resto, é um problema que o legislador transfere para os tribunais.

2.5. EFEITOS DA CADUCIDADE

Por via de princípio, só os contratos de trabalho a termo certo conferem direito a uma compensação. Esta conclusão é retirada da leitura que se faz no número 1 do artigo 369.º, na medida em que o legislador utiliza a expressão, a caducidade por decurso do prazo, colocando de fora a situação da cessação do contrato de trabalho a termo incerto que, por maioria de razão e ao abrigo do CL, extingue por cessação dos motivos que levaram a contratação ou a desnecessidade da prestação da actividade.

Entretanto, a caducidade não confere ao trabalhador o direito a compensação se a denúncia do contrato de trabalho for da sua autoria ou se, pelo menos, não tiver pretendido a renovação (artigo 369.º, n.º 2).

3. CONTRATO DE TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU

A relação de trabalho na Guiné-Bissau é regulada pela Lei n.º 2/86, de 5 de Abril, que aprovou a Lei Geral do Trabalho. Este diploma revogou a Lei 1/73, de 24 de Setembro. No essencial, a referida lei, em vigor há mais de 30 anos, veio repor um vazio laboral que se verificou no país aquando da independência. Pretendeu (pretende) ser um factor decisivo do processo sócio-económico.

3.1. FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO

I. O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado nas situações admissíveis no artigo 10.º. Decerto são actividades transitórias e determinadas, excepto em alguma situação que pode ser entendida como uma actividade permanente, no caso da celebração de contrato a termo para uma empresa que esteja a iniciar a sua actividade e seja geradora de empregos significativos (al e)).

II. As situações admissíveis constantes do artigo 10.º gozam do princípio da taxatividade, na medida em que a lei não permite nenhuma outra situação para além das previstas.

Assim, a lei determina cinco situações que justificam a celebração do contrato a termo, dentre as quais duas para a celebração de contrato a termo certo e três para a celebração do contrato a termo incerto.

a) Nos casos de contratação a termo certo, só são admissíveis para um acréscimo excepcional e temporário da actividade da empresa (artigo 10.º, n.º 1, al b)) e reestruturação da empresa ou constituição de uma nova empresa, tipificada como grande empresa, geradora de muitos postos de trabalho (artigo 10.º, n.º 1, al e)), nos termos do número 3 artigo 10.º;

b) Nos casos de contratação a termo incerto, são admissíveis para a substituição do trabalhador (artigo 10.º, n.º 1, al a)), para a execução de serviços ou obras precisamente definidas e temporárias (artigo 10.º, n.º 1, al c)) e para a execução de actividade de carácter sazonal (artigo 10.º, n.º 1, al d)), de acordo com o número 2 do artigo 10.º.

III. Na falta de motivação para celebrar o contrato a termo ou a aposição de forma inadequada, desobedecendo ao previsto no artigo 10.º, considera-se nula a aposição do termo e converte-se o contrato para tempo indeterminado (artigo 13.º).

3.2. FORMA E FORMALIDADES

I. O contrato de trabalho a termo carece de forma escrita, salvo se for celebrado para um prazo inferior ou igual a 30 dias ou para actividades de carácter sazonal (artigo 7.º e 9.º, n.º 4). Isto significa que todos os contratos a termo celebrados por um período máximo de 30 dias e para a execução de actividades sazonais, independentemente da duração referida anteriormente, ficam dispensados da forma escrita.

Do contrato de trabalho a termo devem constar os elementos essenciais previstos no número 2 do artigo 7.º, designadamente: a identificação das partes, a categoria profissional e a retribuição (al a), c) e f)); a data de início de prestação e a duração do contrato (artigo 9.º, n.º 4)); o local de trabalho (al b)) e o motivo justificativo da celebração a termo (artigo 10.º e 13.º).

II. Face à inobservância da forma escrita, quando obrigatório, converte-se o contrato por tempo indeterminado (artigo 9.º, n.º 4).

III. Para além da forma especialmente estabelecida, o empregador deve remeter um exemplar do contrato de trabalho aos serviços competentes da SEPCE, ficando outro exemplar na posse do trabalhador (artigo 7.º, n.º 5).

3.3. DURAÇÃO E RENOVAÇÃO

I. A duração máxima dos contratos de trabalho é de 1 (um) ano, incluindo todas as renovações, sob pena de se considerar o contrato sem prazo, nos termos do artigo 12.º. Este prazo é aplicável tanto para os contratos a termo certo como os a termo incerto (artigo 10.º, n.º 3 e 4).

II. Vale referir ainda que a lei limitou a duração dos contratos a termo incerto, para além de esta ter ficado condicionada à desnecessidade da prestação ou da cessação dos motivos que levaram à contratação (regresso do trabalhador substituído, conclusão da obra e a realização das actividades sazonais), até ao prazo máximo de um ano. Entretanto, cremos que este limite de duração máxima dos contratos pode gerar (ou tem gerado) situações de contratações fraudulentas.

III. A lei prevê a renovação automática para os contratos de trabalho a termo certo. Caso as partes pretendam prevalecer-se da renovação (evitar a renovação tácita), devem, até oito dias antes do termo acordado, denunciar o contrato de trabalho, contanto que a caducidade não é automática (artigo 121.º, al a) e artigo 125.º, n.º 1 al a). Porém, a denúncia deve revestir a forma escrita (artigo 11.º).

VI. A renovação, ao abrigo da lei, também é extensiva ao contrato a termo incerto (artigo 10.º, n.º 4). Fica a questão de saber se andou bem o legislador ao desafiar esta possibilidade. Parece-nos ser uma proposta incoerente, porque torna o número 2 do artigo 10.º em letra morta, sendo que este dispositivo estabelece que o termo do contrato a termo incerto está condicionado à desnecessidade da prestação e à cessação dos motivos que levaram a contratação do trabalhador, ou seja, no contrato a termo incerto não é possível prever a data da cessação do contrato, logo não se pode aventar a possibilidade de uma renovação.

Contudo, não é incoerente, do nosso ponto de vista, o aproveitamento do aviso prévio para o contrato a termo incerto, isto é, prevendo-se a possibilidade de cessarem os motivos que levaram à contratação ou ainda a verificação do prazo de

um ano, o empregador pode até 8 dias denunciar de forma escrita o contrato de trabalho.

V. Outra grande preocupação prende-se com o silêncio do legislador relativo à sucessão do contrato de trabalho. Aliás, como já referimos, a duração máxima de contrato do trabalho, que julgamos muito reduzido, pode espoletar situações de contratações sucessivas.

3.4. EFEITOS DA CADUCIDADE

Por via de regra, a caducidade do contrato a termo não confere ao trabalhador qualquer compensação, salvo se as partes acordarem em contrário no contrato de trabalho ou se tal for estabelecido numa convenção colectiva de trabalho (artigo 125.º, n.º 2).

A Lei Geral do Trabalho da Guiné-Bissau, mal-grado algumas imprecisões por nós apontadas, tendo em conta o seu período de vigência, nada deixa a desejar relativamente à segurança no emprego.

4. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM MOÇAMBIQUE

I. Na sequência da revisão constitucional de 2004, foi publicada, em 2007, a terceira Lei do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, sucedendo à Lei n.º 8/98, de 20 de Junho, e à Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro, destacando várias motivações, dentre elas: a protecção da dignidade e estabilidade do trabalhador no emprego; regime do contrato de trabalho a prazo, adequado às necessidades temporais de contratação das empresas; adopção dos regimes do trabalho temporário e dos outros instrumentos de flexibilização de contratação (cedência ocasional, contratação de jovens, etc.) e promoção da flexibilidade laboral em termos de modificabilidade do contrato de trabalho, adaptabilidade de horários, e de cessação do contrato⁵⁸.

II. A regulamentação do contrato de trabalho a termo (contrato a prazo) tem o seu regime jurídico previsto essencialmente nos artigos 38.º a 45.º. Depreende-se que o contrato de trabalho a prazo só pode ser celebrado para a realização de tarefas temporais e pelo período estritamente necessário para o efeito (artigo 40.º)⁵⁹, porquanto o contrato individual de trabalho é celebrado, em regra, por tempo indeterminado.

4.1. FUNDAMENTOS DOS CONTRATOS A TERMO

I. A celebração de contratos a prazo carece sempre da subsunção dos factos a um dos fundamentos apostos na lei. O fundamento genérico essencial para a

⁵⁸CARLOS ANTUNES, DUARTE DA CONCEIÇÃO CASIMIRO, MANUEL FREIRE BARROS, CARLOS PERDIGÃO E FERNANDO TONIN, *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada*, Escolar Editora, 2015, pp. 16-17.

⁵⁹As disposições legais sobre o regime jurídico dos contratos a prazo revestem natureza imperativa absoluta, não podendo, portanto, ser afastadas por contratos de trabalho ou instrumentos de regulamentação colectiva, ainda que em sentido mais favorável. Embora não previsto expressamente, tal resulta do disposto no n.º 2 do artigo 17.º, imperatividade que visa assegurar a coerência e estabilidade do sistema laboral, que poderia ser posta em causa se fosse permitida a livre disposição das partes nesta matéria.

admissibilidade de contratação a prazo reside, de acordo com o n.º 1 do artigo 40.º, na satisfação de necessidades temporárias, por contraposição a necessidades permanentes, desde que o prazo convencionado não exceda o estritamente necessário à satisfação daquele objectivo.

O legislador adoptou um critério geral, enunciado no n.º 1 do artigo 40.º da LT, e, a título meramente exemplificativo, elencou várias situações demonstrativas do que podem ser necessidades admissíveis⁶⁰. Esta técnica legislativa substituiu o anterior regime de enumeração taxativa⁶¹, seguindo o modelo adoptado por outros ordenamentos jurídicos, como o caso do Código do Trabalho português.

II. Com base na cláusula geral, verifica-se que o contrato de trabalho a prazo certo só pode ser celebrado para a realização de tarefas temporárias e pelo período estritamente necessário para o efeito, o que significa que o crivo para a contratação a prazo é cumulativo; por um lado, é necessário a demonstração de que o contrato é celebrado somente para responder às necessidades temporárias da empresa, por outro, a vigência deste está limitada ao período necessário para a satisfação das necessidades invocadas.

É ainda de referir que esta cláusula geral permite, inclusivamente, interpretar extensivamente alguns dos fundamentos previstos nas alíneas do número 2 do artigo 40.º da LT, desde que haja respeito pelos critérios constantes da cláusula geral.

Assim, a celebração de um contrato a prazo deverá ser objecto de duas operações sucessivas e cumulativas:

- a) A indicação de um motivo, que pode ou não constar do leque enunciado no número 2 do artigo 40.º da LT, e
- b) A subsunção do motivo indicado na cláusula geral do artigo 40.º, n.º 1 da LT, visando apurar se o contrato corresponde efectivamente a uma

⁶⁰Daí resultar que este modelo de contratação não pode, e bem, ser utilizado sempre que estejam em causa necessidades permanentes da empresa, tal como definidas no n.º 3 do artigo 40.º.

⁶¹A anterior Lei 8/98, de 20 de Julho, dispunha, no seu artigo 9.º, n.º 4, um elenco taxativo de fundamentos para a contratação a prazo.

necessidade temporária e se é celebrado pelo tempo necessário a responder a essa necessidade.

A cláusula geral funciona como um instrumento de controlo de admissibilidade do contrato a prazo, limitando a contratação à verificação de critérios por ela previstos⁶².

A enumeração do número 2 do artigo 40.º da LT abrange tanto as necessidades de contratação a prazo por motivos respeitantes a trabalhadores, subjectivamente considerados, como as situações de necessidades de contratação a prazo por motivos de gestão empresarial. A lei admite a contratação a termo nos seguintes casos:

a) Para a substituição do trabalhador, temporariamente impedido de prestar a sua actividade⁶³, prevista na al a) (v.g. por motivo de doença, de maternidade, cumprimento de serviço militar obrigatório, licença sem remuneração, etc.), pode o correspondente posto de trabalho ser preenchido mediante contratação a termo de um outro trabalhador. Nestes casos, a contratação a termo do substituto tanto pode ter lugar a termo certo (n.º 1 do artigo 40.º) como a termo incerto (artigo 44.º), observado que esteja o respectivo condicionalismo;

b) O acréscimo excepcional ou anormal de produção, como a realização de actividades sazonais da empresa, é susceptível de justificar a contratação a termo. Os fundamentos previstos nesta al b) permitem a contratação a prazo certo, bem como a contratação a prazo incerto (artigo 40.º n.º 1 e artigo 44.º);

c) A realização de obras e de projectos, incluindo a execução, direcção e fiscalização e realização de trabalho de construção civil, obras públicas e reparações industriais em regime de empreitada, subcontratação ou terceirização

⁶²No mesmo sentido, embora em relação ao sistema juslaboral português, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 281.

⁶³ O motivo justificativo invocado e o prazo previsto devem ter correspondência com a prestação do trabalhador contratado e com a actividade laboral da empresa (por exemplo, esta conformidade substantiva mostra-se observada sempre que as tarefas de que o trabalhador contratado a prazo foi incumbido façam parte do conteúdo funcional da categoria funcional do trabalhador que foi substituir).

de serviços, constitui outra área em que é permitida a contratação a prazo certo e incerto (artigo 40.º e 44.º). Para que seja lícita a contratação a prazo, ao abrigo das alíneas d) e e), é necessário que a obra ou o projecto determinante da celebração do contrato a prazo não se insira na actividade corrente da empresa (a actividade tem de ser determinada e temporária), pois, se assim não for, não se justificará uma vinculação precária⁶⁴.

III. Os contratos de trabalho a prazo incerto socorrem-se, em grande medida e com devidas adaptações, do regime de contratação a termo certo. O contrato a termo incerto é admissível nos casos em que não seja possível prever a data do início de vigência e o termo do contrato (artigo 44.º da LT). Daí resulta que este contrato dure pelo tempo necessário à verificação do facto que fundamentou a celebração do mesmo.

4.2. **FORMAS E FORMALIDADES**

I. O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita, salvo se for inferior a 90 dias (artigo 38 n.º 3). O contrato deve conter, de acordo com número 1 do artigo 38.º: a identificação das partes (al a)); a actividade do trabalhador, a categoria profissional e montante, a forma e periodicidade de pagamento (al b) e e)), o local de trabalho (al c)), a data do início da execução do contrato (al f)), a data da celebração do contrato e da cessação, quando se tratar de contrato a termo certo (al h)); a duração e as condições da sua renovação (al d)); a indicação do prazo estipulado e do seu motivo justificativo (al g)), devendo a indicação da causa justificativa da aposição do prazo fazer-se mencionando expressamente os factos que a integram, estabelecendo-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (n.º 2 do artigo 38.º)⁶⁵.

⁶⁴CARLOS ANTUNES, DUARTE DA CONCEIÇÃO CASIMIRO, MANUEL FREIRE BARROS, CARLOS PERDIGÃO E FERNANDO TONIN, *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada...*, cit., p. 96.

⁶⁵ Realça a doutrina que este é um dos aspectos mais inovadores consagrado pela nova Lei do Trabalho, introduzido pelo número 2 do artigo 38.º. Doravante, na celebração do contrato de

II. A falta de redução a escrito do contrato de trabalho a prazo ou da data do início ou da cessação, quando a sua duração for superior a 90 dias, não afecta a sua validade nem os direitos adquiridos pelo trabalhador (artigo 38, n.º6), mas apenas a presunção de ser havido como contrato sem termo, podendo o empregador ilidir essa presunção mediante a comprovação da transitoriedade ou temporalidade da prestação (artigo 41, n.º 2)⁶⁶.

4.3. DURAÇÃO

I. O número 1 do artigo 42.º da LT apresenta dois limites à vigência do contrato a prazo celebrado para a satisfação das necessidades temporárias das empresas. O primeiro respeita à sua duração máxima (2 anos); o segundo respeita à renovação, isto é, só podem acontecer duas renovações nas grandes empresas e, nas pequenas e médias empresas, até ao limite dos primeiros 10 anos de actividade.

Nos termos da Lei, a renovação só deve operar-se duas vezes, o que significa que, findo o prazo inicial, as partes podem ou não proceder à sua renovação. Conjugando as regras de duração máxima do período inicial com a possibilidade máxima de renovações, constata-se que o actual regime do contrato a prazo permite a manutenção de um vínculo laboral com estas características por um máximo de 2 (dois) anos, sendo este o novo máximo legal.

trabalho a prazo, não basta a identificação do fundamento legal, é também necessário identificar as circunstâncias factuais que justificaram o recurso ao contrato a prazo. Concretizando, para além da indicação do fundamento legal que é apontado como justificação para a celebração do contrato, é necessário ainda subsumi-lo à situação fáctica concreta, de modo a estabelecer entre ambos um nexó. Ao abrigo da nova Lei de Trabalho, não basta a referência simples ou meramente remissiva a uma das alíneas do número 2 do artigo 40.º da LT que se considere aplicável ao contrato, deve constar sempre a descrição circunstanciada dos motivos de facto que lhe servem de base. AMÉRICO OLIVEIRA FRAGOSO, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo...*, cit., pp. 16-18.

⁶⁶ Veja-se a este respeito o Acórdão do Tribunal Supremo de 28 de Abril de 2011, Processo n.º 52/2007-L (BR, III Série, n.º 23, de 6 de Junho de 2012, em que o tribunal presumiu ser contrato por tempo indeterminado o contrato estabelecido apenas com a data de início).

II. A ultrapassagem dos limites máximos de duração (2 anos) ou do número de renovações legalmente admitido (duas renovações) possibilita a conversão do vínculo em contrato por tempo indeterminado⁶⁷. A conversão do contrato prevista na primeira parte do artigo 42.º n.º 2 da LT só ocorrerá caso as partes não optem pelo direito à indemnização, prevista no artigo 128.º da LT.⁶⁸

A consequência legal para contratos de trabalho a prazo celebrados com um fundamento não admissível à luz da lei (fundamentos não abrangidos pelo artigo 40.º da LT) não é a conversão do contrato de trabalho, mas sim a cessação imediata da relação laboral, que confere ao trabalhador uma indemnização prevista no artigo 128.º da LT para a rescisão do contrato de trabalho a prazo certo com justa causa por iniciativa do trabalhador (artigo 42.º, n.º 4). Cremos que esta solução também é aplicável nas situações em que a renovação está descoberta de fundamento, ou seja, despida de motivação, salvo nos casos nos primeiros dez anos das pequenas e médias empresas, em que o fundamento é presumido.

III. O contrato a prazo incerto não se renova: ou caduca quando verificado o facto extintivo, através de uma comunicação escrita (denúncia), ou converte-se em contrato por tempo indeterminado (artigo 45.º da LT).

4.4. RENOVAÇÃO E SUCESSÃO DOS CONTRATOS

I. O contrato de trabalho a prazo certo dura pelo tempo determinado pelas partes, podendo ou não renovar-se. Findo o prazo do contrato, não tendo as partes previsto as condições da sua renovação, este renovar-se-á automaticamente por período igual ao inicial (artigo 38.º, n.º 1 al d) e 43.º da LT). Entretanto, nada

⁶⁷ Tem sido esta a posição dos tribunais. Veja-se o Acórdão do Tribunal Supremo de 8 de Setembro de 2010, Processo n.º 89/01 (BR, III Série, n.º 23, de 6 de Junho de 2012).

⁶⁸ É evidente que esta norma, ao não prever um mecanismo de funcionamento automático, deixando ao critério das partes a faculdade de, perante ao vício, optarem pelo regime sancionatório, não cuidou de concretizar a exequibilidade dessa faculdade. AMÉRICO OLIVEIRA FRAGOSO, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo...*, ob. cit., p. 31.

impede que as partes prevejam no próprio contrato uma cláusula determinando a caducidade automática (artigo 43.º 2 da LT).

As renovações podem ser expressas ou tácitas. (artigo 43.º, n.º 1). A renovação expressa deve ocorrer sempre que as partes pretendam renovar o contrato por um período diferente do inicial; nesses casos, devem declarar expressamente tal intenção. As tácitas ocorrem sempre que, no final do período contratual em curso, nenhuma das partes faça operar a caducidade, verificando-se, nesses casos, uma renovação tácita por período idêntico ao inicial.

II. Por outro lado, a questão da sucessão dos contratos a prazo não foi objecto de tratamento nesta nova Lei de Trabalho. Esta omissão pode esvaziar o regime dos limites de duração dos contratos a prazo. Levanta-se a questão de saber se, ao nível dos fundamentos para a contratação a prazo, não é possível limitar a sucessão dos contratos a termo. A resposta, a nosso ver, depende do esgotamento ou não da duração máxima dos contratos, sem prejuízo dos limites de duração.

Entretanto, nas situações em que se esteja dentro do prazo de 6 (seis) anos ou dentro de duas renovações, a entidade empregadora poderá não proceder à renovação e, através de uma declaração, caducar o contrato e, nesta medida, poderá voltar a contratar com o mesmo fundamento, assumindo que a necessidade temporária se mantém. A este respeito a lei não colocou a proibição de contratação de um trabalhador que já executou um contrato de trabalho na mesma empresa que recontrata.

A verdade é que, nas palavras de AMÉRICO OLIVEIRA FRAGOSO:

“O empregador poderá estar motivado para deixar de atender aos direitos adquiridos do trabalhador (designadamente, antiguidade, férias ou remuneração) respeitante ao período contratual anterior. A omissão da lei sobre este aspecto da contratação a prazo, deixa para os tribunais moçambicanos a tarefa de proibir as condutas abusivas das entidades empregadoras na sucessão dos contratos a prazo”⁶⁹.

⁶⁹AMÉRICO OLIVEIRA FRAGOSO, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo...*, ob. cit., p. 45.

4.5. EFEITOS DA CESSAÇÃO

I. Os contratos a prazo cessam por caducidade (artigo 125.º n.º 1 al a)) do CT), o que ocorre com o decurso do prazo (no caso dos contratos a termo certo) ou quando cessa a causa justificativa da contratação do trabalhador (contrato a termo incerto).

A comunicação da caducidade só produz efeitos a partir do momento em que uma parte comunicar à outra (artigo 124.º, n.º 3). Contudo, não há um período mínimo legal (aviso prévio) para a denúncia do contrato de trabalho para as duas modalidades.

II. Com efeito, a válida cessação do contrato a termo não confere ao trabalhador o direito a qualquer indemnização, independentemente da duração do vínculo laboral.

III. Em sùmula, o contrato a prazo no ordenamento jurídico moçambicano, apesar de algumas imperfeições, relativamente à sucessão dos contratos, apresenta-se sobretudo com muitas garantias para o trabalhador, o que em África, especialmente nos PALOP, nos parece de aplaudir.

5. O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM PORTUGAL

O regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo está fixado nos artigos 139.º a 149.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, embora com diversas alterações, sendo a última pela Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril.

5.1. FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO

I. O contrato de trabalho a termo resolutivo é excepcionalmente admitido para a satisfação de necessidades temporárias da empresa⁷⁰ (por via de princípio) e pelo período adequado (artigo 140.º). Ora, este sistema de cláusula geral, da admissibilidade de aprazamento⁷¹ do contrato de trabalho à satisfação de necessidades temporárias da empresa, é complementado pelo número 2 do artigo 140.º, com base numa enumeração exemplificativa⁷², o que permite outros motivos na base da celebração de contratos a termo certo, porém, no caso dos contratos a

⁷⁰Para além das situações contempladas nas normas do Código do Trabalho, outras normais legais permitem o recurso à celebração de contratos a termo, com fundamentos específicos e, em alguns casos, com desvios em relação ao regime geral do contrato de trabalho a termo constante do Código. Destaca-se o contrato de trabalho a termo com trabalhador reformado ou com mais de 70 anos (artigo 348.º, n.ºs 1 e 3 do CT), contrato de trabalho a termo com desportista profissional, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho (agora com um novo regime jurídico, aprovado pela Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho), contrato de trabalho a termo no âmbito da Administração Pública, ao abrigo do artigo 6.º n.ºs 3, 5 e 6 da Lei dos Vínculos, Carreiras e Remuneração dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas e dos artigos 93.º ss., da Lei do contrato de trabalho na função pública, entre outros. Para mais desenvolvimento, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...* cit., pp. 287-289. Sobre o contrato de trabalho na função pública, veja-se, da mesma autora, *Intersecção entre o regime da função pública e o regime laboral. Breves notas*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, 69-93, p. 83. Relativamente às entidades públicas que podem recorrer à celebração de contratos de trabalho para recrutamento de pessoal (tradicionalmente reservados ao sector empresarial do Estado), é sabido que há um número cada vez maior de institutos públicos cujo pessoal é abrangido pelo regime do contrato de trabalho ou directamente ou por remissão das empresas públicas.

⁷¹Expressão de JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho...* cit., p. 70.

⁷²Ibidem e ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 280. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, 2017, p. 682 e ss. PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY E LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código de Trabalho Anotado*, 11.ª edição, Almedina, 2017, p. 388 e ss. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho...*, cit. p. 173 e ss. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Almedina, 2016, p. 485.

termo incerto, a norma aponta para uma enumeração taxativa⁷³ (artigo 140.º n.º 3).

Entretanto, para além das situações de admissibilidade de contrato de trabalho a termo, previstas no artigo 140.º, é possível, com base em instrumentos de regulamentação colectiva, prever outras situações de recurso à contratação a termo (artigo 139.º).

Assim, a qualquer outro motivo indicado com base no n.º 2 do artigo 140.º é necessário que corresponda uma necessidade temporária da empresa e que o contrato seja celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade (artigo 140º nº 1).

II. Relativamente aos fundamentos, a doutrina distingue duas categorias de situações de contratação a termo⁷⁴:

a) Por um lado, os casos de contratação a termo com uma motivação de gestão normal ou corrente (artigo 140.º n.ºs 1 e 2, quanto aos contratos a termo certo, e artigo 140.º, n.ºs 2 e3 quanto aos contratos a termo incerto, nos quais se incluem os contratos a termo celebrados para substituição de trabalhadores ausentes (artigo 140º n.º 2 al a) e b)), e nº 3, respectivamente para os contratos a termo certo e incerto, podendo a substituição ser directa ou indirecta; os contratos para substituição directa ou indirecta de trabalhadores em situação de licença sem retribuição (artigo nº 2 c)); e ainda os contratos para substituição de trabalhadores que passam a trabalhar em regime parcial por tempo determinado (artigo 140º nº 2 d)) e nº 3. Estas situações são denominadas por necessidades de gestão atinentes ao trabalhador;

b) Por outro lado, incluem-se os contratos a termo no âmbito de actividades sazonais ou equivalentes (artigo 140º nº2 e)), em caso de acréscimo excepcional de actividade da empresa (artigo 140º nº 2 f), para execução de tarefa ocasional ou de serviço determinado e não duradouro (140º nº2 g)), celebrados no

⁷³Cf., ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...* cit., p. 280.

⁷⁴ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 278 e ss. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição., cit., p. 485.

âmbito da actividade de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, para execução de uma obra, projecto ou actividade complementar definida e temporária (artigo 140º n.º 2 h)) e contratos a termo de muita curta duração (artigo 142.º). Estas motivações servem tanto para o contrato a termo certo como para o contrato a termo incerto. Estas situações são denominadas por *necessidades de gestão atinentes à actividade empresarial*.

III. Para além dos casos acima referidos, existem situações de contratação a termo com uma motivação de iniciativa económica e com motivação social (artigo 140.º n.º 4, respectivamente al a) e b)). Incluem-se nesta categoria:

a) A contratação para o lançamento de uma actividade de duração incerta, bem como o período inicial de laboração da empresa ou de estabelecimento da empresa com menos de 750 trabalhadores;

b) Contratação a termo de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, bem como noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Nas situações acima referidas, poderá verificar-se contratação a termo certo para fazer face às necessidades permanentes da empresa, não se exigindo os requisitos previstos na cláusula geral de admissibilidade previstos no número 1 do artigo 140º. Ora, evidencia-se uma derrogação da norma prevista no número 1 do artigo 140º, contudo, nesta situação, o contrato de trabalho a termo funciona, nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *como instrumento de prossecução de políticas sociais, no caso para favorecer a integração no mercado de trabalho de pessoas com dificuldades acrescidas de colocação*⁷⁵.

IV. Os vícios de fundamentação determinam a conversão automática e imediata do contrato de trabalho (artigo 147), com excepção dos contratos de

⁷⁵ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., pp. 284-285. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição..., ob. cit., p. 485.

trabalho de muita curta duração, nos quais o vício determina a mera modificação do prazo do contrato, que se considera por seis meses (artigo 142.º, n.º 3).

Com efeito, verifica-se também a conversão para contrato de trabalho por tempo indeterminado no caso de celebração do contrato a termo fora das situações previstas nos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 140.º (artigo 147.º n.º 1 a)), nas situações em que a cláusula de termo tenha como objectivo iludir as disposições de maneira a não se considerar o contrato celebrado por tempo indeterminado (artigo 147.º n.º 1 b), quando os fundamentos do contrato não estão indicados, ou o estejam de modo insuficiente, no respectivo texto, assim como quando as funções não correspondem às efectivamente exercidas⁷⁶ (artigo 147.º, n.º 1 c)) e ainda nos casos de renovação do contrato de trabalho a termo sem a persistência dos motivos justificativos da celebração, ao abrigo do número 3 do artigo 149.º (artigo 147.º n.º 2 a).

Assim, ao empregador cabe o ónus de justificar os factos que motivaram a celebração do contrato de trabalho a termo (artigo 140º, nº 5).

⁷⁶ Sobre esta questão, veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal da Justiça, de 22 de Fevereiro de 2017 (Gonçalves Rocha). De facto, é notoriamente vaga a razão invocada no contrato que foi celebrado em 30 de Janeiro com termo para o dia 29 de Julho de 2013, pois o acréscimo temporário de produção no estabelecimento industrial na secção “Capsulagem”, para que o trabalhador foi contratado, decorrente do aumento de encomendas de rolhas do mercado escocês, conforme previsto na alínea f) do numero 2 do art.º 140º do CT, “Acréscimo excepcional da actividade da empresa”, deveria ter sido suportado em factos que o atestassem e que permitissem a sua sindicabilidade. Socorrendo-se a empresa das fórmulas genéricas da lei, com uma referência muito vaga a um alegado aumento de encomendas do mercado escocês, sem qualquer concretização desta situação, não se pode concluir a verificação dos requisitos da alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, pois não é possível sindicá-la, nem é possível estabelecer qualquer relação entre a justificação invocada e o termo estipulado. E o mesmo se diga relativamente à justificação constante da renovação do contrato por mais 12 meses, pois é igualmente vago e genérico dizer-se que foi para fazer face ao acréscimo temporário de produção no estabelecimento industrial, para que o trabalhador foi contratado, decorrente do aumento de encomendas de rolhas “capsuladas” do mercado Britânico e de que não há garantias de continuidade, situação esta que ocorrerá temporariamente, verificando-se a necessidade temporária deste trabalhador na secção “Acabamentos Mecânicos”, conforme previsto na alínea f), do nº 2 e também do nº 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro (“Acréscimo excepcional da actividade da empresa”). No mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 02 de Dezembro de 2013 (Gonçalves Rocha).

5.2. **FORMA E FORMALIDADES** ⁷⁷

I. O contrato de trabalho a termo deve ser reduzido a escrito, salvo se se tratar de contrato de trabalho a termo de muita curta duração, previsto no artigo 142.º, bastando ao empregador comunicar à Segurança Social a celebração do contrato em formulário próprio com determinadas especificações (artigo 142.º, n.º 1).

II. Quando o contrato a termo é celebrado por escrito, deve ser assinado pelas partes e deve, nos termos do número 1 do artigo 141.º, conter, as seguintes menções obrigatórias: a identificação, as assinaturas e o domicílio ou a sede das partes (al a)); a categoria profissional e a retribuição (al b)); a data de início de trabalho (al d)); o local e o período de trabalho (al c)); o termo estipulado e os respectivos motivos (al e)) e a data da celebração do contrato e, em caso de termo certo, a data da respectiva cessação. Não há dúvida de que a forma do contrato a termo neste sistema juslaboral é uma forma qualificada⁷⁸.

III. Em caso de inobservância da forma escrita, assim como da omissão da assinatura das partes ou de indicação das partes, da data de início do contrato ou do trabalho, do termo e do motivo justificativo (artigo 141.º, n.º 1), o contrato converte-se automaticamente em contrato por tempo indeterminado (artigo 147.º n.º 1 c)).

Assim, a falta das restantes menções obrigatórias do artigo 141.º n.º 1 não prejudica a validade do contrato de trabalho. No entanto, estes elementos integram o conteúdo geral do dever de informação do empregador ao trabalhador, ao abrigo do artigo 106.º, n.º 2, logo, se não forem mencionados no contrato, deverão ser comunicados posteriormente ao trabalhador, nos termos do número 4 do artigo

⁷⁷ MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição..., cit, p. 485. PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY E LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código de Trabalho Anotado...*, ob. Cit., p. 394 e ss. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, 2017, p. 683

⁷⁸MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 290.

107.º (nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes de prazo, até ao respectivo termo).

IV. A exigência de forma escrita é extensível aos casos de renovação do contrato por prazo diverso do prazo inicial, sob pena de conversão imediata e automática em contrato por tempo indeterminado (artigo 149.º n.º 3 parte final).

V. Para além da forma escrita, a lei estatui que o empregador cumpra determinadas formalidades, dentre elas:

a) Dever de comunicação da celebração destes contratos à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical de que o trabalhador seja membro, e ainda à Autoridade para as Condições de Trabalho, com indicação do fundamento do contrato (artigo 144.º, n.ºs 1 e 2);

b) Dever de afixação da informação relativa a postos de trabalho por tempo indeterminado existentes na empresa (artigo 144.º, n.º 4);

c) Dever de inclusão do trabalhador contratado a termo no cômputo dos trabalhadores da empresa, para efeitos da determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores a termo na empresa (artigo 146.º, n.º 2).

Acrescenta-se que o contrato seja feito em duplicado e que o empregador ondeve comunicar ao serviço com competência inspectiva do Ministério do Trabalho (artigo 5.º, n.ºs 3 e 5).

5.3. DURAÇÃO, RENOVAÇÕES, CONVERSÃO E SUCESSÃO DO CONTRATO

I. No contrato de trabalho a termo certo, as partes podem estipular a sua duração dentro dos limites legais previstos, consoante a motivação justificativa (artigo 148.º). Assim, a lei fez a seguinte estruturação de prazos:

a) Nos contratos para trabalhadores à procura de primeiro emprego, não podem exceder 18 meses de duração máxima, incluindo as renovações (artigo 148.º, n.º 1 a));

b) Nos contratos para início de laboração da empresa ou do estabelecimento ou ainda para lançamento de uma actividade ou no caso de desempregados de longa duração, assim como noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego, não podem exceder, incluindo as renovações, 2 (dois) anos (artigo 148.º, n.º 1 b));

c) Nos restantes casos, previstos no número 2 do artigo 140.º, tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, não podem exceder a duração máxima de três anos (artigo 148.º, n.º 1 c));

d) No caso de contrato de muita curta duração, o contrato não pode ter duração superior a 15 dias e, no total de um ano civil, não pode exceder 70 dias de trabalho para o mesmo empregador (artigo 142.º, n.º 2).

É também de referir que os contratos de trabalho a termo certo, com excepção dos contratos a termo de muita curta duração e de contratação nos casos das alíneas a) a g) do número 2 do artigo 140.º, não podem ter duração mínima inferior a seis meses (artigo 148.º, n.º 2), nem pode ter mais do que três renovações (artigo 148.º, n.º 1).

II. O contrato de trabalho a termo incerto não pode ter uma duração superior a seis anos (artigo 148.º, n.º 4), mas pode cessar antes, caso se verifique a desnecessidade da prestação ou a cessação dos motivos que levaram a contratação do trabalhador. Disto resulta a desnecessidade de estipular um limite mínimo e a impossibilidade de renovação do contrato⁷⁹.

Assim, nos termos do número 1 do artigo 345.º, o empregador é obrigado, prevendo a ocorrência do termo, a proceder a um aviso prévio de 7, 30 ou 60 dias, conforme tenha durado o contrato até seis meses, de seis meses a dois anos ou por

⁷⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 690.

período superior. Todavia, a falta de aviso prévio não renova automaticamente o contrato (porque não é possível a renovação), tal como já referimos, nem converte o contrato para sem termo, mas faz impender ao empregador o dever de pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta (artigo 345.º, n.º 3).

III. Converte-se em contrato sem termo o contrato celebrado a termo incerto sempre que 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 (artigo 147.º, n.º 2 c)).

IV. Para determinação total do prazo acima referido, deve ser tido em conta, não apenas o tempo decorrido desde a celebração do contrato de trabalho com aquele empregador, mas também o tempo correspondente ao trabalho temporário no mesmo posto de trabalho, e ainda o contrato de prestação de serviço com o mesmo objectivo, realizados pelo mesmo trabalhador com a mesma entidade ou sociedade que com ela esteja em relação de domínio ou de grupo ou com a qual tenha estruturas organizativas comuns (artigo 148.º, n.º 5).

V. A ultrapassagem dos prazos de duração máxima do contrato ou do número máximo de renovações admissíveis importa a conversão automática e imediata do contrato de trabalho (artigo 147.º, n.º 2 b)).

VI. Relativamente à renovação dos contratos a termo certo, por via de regra, tem sido automática, excepto se as partes acordarem, no contrato, que a caducidade poderá operar de forma automática.

Assim, se as partes estipularem a caducidade automática, o contrato caduca automaticamente, não o fazendo, renova-se automaticamente, havendo possibilidade para tal, tendo em conta os limites impostos por lei (artigo 149.º, n.º 1 e 2).

No caso de as partes não inserirem a cláusula de caducidade automática, isso não significa que, obrigatoriamente, o contrato se renove automaticamente,

pois as partes podem prevalecer-se da renovação, nos termos do número 1 do artigo 344.º, se o empregador ou o trabalhador comunicar à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar. Entretanto, se as partes inserirem a cláusula de caducidade automática, dispensa-se a denúncia do contrato (artigo 149.º, n.º 2)⁸⁰.

A renovação automática a que se alude indicia-se sempre por igual período, salvo se as partes pretenderem que a renovação seja por período diferente, e deve obedecer ao requisito da forma escrita (artigo 149.º, n.ºs 2 e 3).

VII. No que à sucessão de contrato de trabalho diz respeito, o Código do Trabalho proíbe a recontratação para contrato de trabalho a termo ou temporário, ou ainda para contrato de prestação de serviços, após a cessação do contrato a termo, daquele ou de outro trabalhador, para o mesmo posto de trabalho. Entretanto, a proibição só actua se a cessação do contrato não tiver sido devida a motivo imputável ao trabalhador, em relação ao mesmo posto de trabalho⁸¹, e durante um período correspondente a um terço da duração do contrato que cessou (artigo 143.º, n.º 1).

Por outro lado, a proibição também não actua nas situações previstas no número 2 do artigo 143.º, designadamente, nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho tenha sido celebrado para a sua substituição, acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato, actividade sazonal e ainda no caso do trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

⁸⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, ob. cit., p. 686 e ss.

⁸¹ Veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 26 de Maio de 2015 (Gonçalves Rocha), em que o douto tribunal não considerou que houvesse preenchimento do mesmo posto de trabalho no caso do trabalhador que foi contratado a termo certo para exercer as funções de carteiro num Centro de Distribuição Postal, em substituição de uma trabalhadora que se encontrava em gozo de férias, e que posteriormente foi contratado a termo incerto na mesma empresa, mas para ocupar a vaga de Carteiro num outro Centro de Distribuição Postal, quando a justificação da nova contratação foi a de substituição de uma trabalhadora que se encontrava temporariamente impedida de prestar trabalho, por se encontrar doente.

A violação desta proibição legal determina a conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado, nos termos do artigo 147.º, n.º 1 d), devendo a antiguidade do trabalhador reportar ao início do primeiro contrato, tratando-se do mesmo trabalhador.

5.4. EFEITOS DA CADUCIDADE

I. Em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo decorrente da declaração do empregador, nos termos do número 2 do artigo 344.º, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º⁸².

Ora, no caso de as partes inserirem uma cláusula de caducidade automática, nos termos do artigo 149.º, n.º 1, e o contrato caducar pelo simples decurso do prazo, algum segmento da doutrina entende que o trabalhador terá igualmente direito à compensação, como se a denúncia decorresse da vontade do empregador⁸³. Mas não é esta a vontade do legislador que se evidencia no disposto no número 2 do artigo 344.º do CT, ou seja, o dever de pagar uma compensação resulta de uma declaração unilateral do empregador, pelo que, fora destes casos, não há obrigação de compensar⁸⁴. Portanto, não há direito à compensação, caso o

⁸² O dever de pagar a compensação resulta da precariedade do vínculo a que o trabalhador foi submetido e funciona como mecanismo de inibição à contratação a termo, já que carece. Neste sentido, veja-se PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, ob. cit., p. 943, MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição..., cit., p. 491, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II-Situações Laborais Individuais*, 5ª Edição, Almedina, 2014, p. 309, GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?...*, cit., p. 71, e SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo. A transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: Incompatibilidades*, Coimbra Editora, 2009, p. 275.

⁸³JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho...*, cit., p. 81 e ss.

⁸⁴ Neste sentido, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, ob. cit., pp. 310-311. Não é devida qualquer compensação ao trabalhador pela caducidade do contrato, porque, neste caso, a caducidade do negócio por ocorrência do termo se funda substancialmente no acordo das partes, exarado no título contratual, e não na vontade unilateral do empregador. Assim, tendo o trabalhador, à partida, assentido naquele vínculo precário mas de horizonte conhecido, não se justifica a sua particular tutela. É uma tese que cremos ser consistente e com ela manifestamos o nosso acordo. Veja-se também, MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição..., ob. cit., p. 490 e

contrato caduque em virtude da declaração unilateral do trabalhador ou no caso de as partes inserirem a cláusula de não renovação.

II. Relativamente ao contrato a termo incerto, caducando o contrato, o trabalhador terá sempre direito a uma compensação pecuniária, nos termos do artigo 345.º, n.º 4: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes; em caso de fracção de um ano, o montante da compensação será calculado proporcionalmente, como decorre do disposto do artigo 366.º, n.º 2 d).

6. O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM SÃO-TOMÉ E PRÍNCIPE

O contrato de trabalho a termo em São-Tomé e Príncipe é regulado pelo Regime Jurídico das Condições Individuais de Trabalho (RJCIT), aprovado pela Lei n.º 6/92, de 11 de Junho.

6.1. FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO

I. É admitido o contrato de trabalho a termo de forma excepcional e para a satisfação de necessidades transitórias, sendo que a regra é o contrato de trabalho sem termo, nos termos do artigo 4.º).

II. A enumeração das situações admissíveis constante do artigo 4.º goza do princípio da taxatividade, na medida em que a lei não permite outras situações para além das previstas.

A lei determina cinco situações que justificam a celebração do contrato a termo, dentre as quais duas para a celebração de contrato a termo certo e três para a celebração do contrato a termo incerto. As situações são as seguintes:

a) O contrato para acréscimo excepcional e temporário da actividade da empresa (al b)) e reestruturação da empresa ou constituição de uma nova empresa, tipificada como grande empresa, geradora de muitos postos de trabalho (al e)), seja admissível a celebração a termo certo (artigo 1.º, n.º 3);

b) O contrato para a substituição do trabalhador (al a)); para a execução de serviços ou obras precisamente definidas e temporárias (al c)) e para a execução de actividade de carácter sazonal (d)), estão reservadas para a celebração do contrato a termo incerto (artigo 1.º, n.º 2).

III. Em caso de falta de motivo para celebrar o contrato a termo, considera-se nula a aposição do termo e converte-se o contrato a termo por tempo indeterminado (artigo 1.º, n.º 4).

6.2. FORMA E FORMALIDADES

I. O contrato a termo resolutivo carece de forma escrita, ao abrigo do número 3 do artigo 3.º, devendo conter os elementos essenciais previstos no número 2 do artigo 2.º, designadamente: a identificação das partes, a categoria profissional e a retribuição (al a), c) e f)); a data de início de prestação e a duração do contrato (artigo 4.º, n.º 3); o local de trabalho (al b)) e o motivo justificativo da celebração a termo (artigo 4.º, n.º 1 e 4).

II. Nos termos do número 5 do artigo 2.º, o empregador é obrigado a remeter um dos exemplares do contrato de trabalho ao organismo responsável pela Administração do Trabalho.

III. A lei não estabelece, pelo menos de forma clara, qual é a consequência da inobservância da forma escrita. Pergunta-se, então, se a intenção do legislador foi remeter para o regime geral do Direito Civil ou se se deve considerar o contrato a termo convertido por tempo determinado.

Ao remeter-se para as consequências gerais, previstas no Direito Civil, estar-se-ia a adoptar uma solução que colocaria o trabalhador numa posição desprotegida, sendo que o seu contrato seria nulo, premiando-se o empregador nestas situações, que decerto tiraria vantagens.

Com efeito, o disposto no número 3 do artigo 3.º seria uma pedra oca, sem utilidade prática. No nosso fraco e pobre entender, arriscamos que a melhor solução seria a conversão do contrato de trabalho para tempo indeterminado,

porquanto esta modalidade nem sequer exige qualquer forma. Aliás, é esta a solução adoptada na maioria dos ordenamentos jurídicos na CPLP (com excepção de Angola e Brasil, sendo que não adoptaram a observância da forma especial).

6.3. DURAÇÃO E RENOVAÇÃO

I. A duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo é de três anos, incluindo todas as renovações (artigo 1.º, n.º 3). As partes podem estabelecer a duração que lhes aprouver, desde que respeitem o período de duração máxima, sob pena de o contrato a termo considerar-se sem prazo, nos termos do artigo 6.º.

II. Relativamente ao contrato a termo incerto, a lei limitou a duração à desnecessidade da prestação ou da cessação dos motivos que levaram à contratação (regresso do trabalhador substituído, conclusão da obra e realização das actividades sazonais), nos termos do número 2 do artigo 1.º.

III. A lei prevê a renovação automática para os contratos de trabalho a termo certo. Caso as partes pretendam prevalecer-se da renovação (evitar a renovação tácita), devem proceder à denúncia de forma escrita, num período equivalente a dois dias por cada mês de duração do contrato de trabalho, antes do termo (artigo 5.º), aliás a caducidade não é automática (artigo 112.º, n.º 1 al a)).

As partes podem renovar o contrato de trabalho quantas vezes for necessário, desde que respeitem o prazo máximo de três anos.

IV. Quanto à sucessão dos contratos, cremos que o silêncio do legislador significa a transferência deste problema para os tribunais.

V. Para o contrato a termo incerto, a lei não admitiu a renovação, uma solução coerente. Prevendo o empregador a desnecessidade da prestação ou a

cessação dos motivos que levaram à contratação, pode denunciar o contrato com a antecedência mínima de dois dias por cada mês ou fracção de duração do contrato de trabalho (parte final, do número 2 do artigo 1.º), sob pena de o contrato considerar-se sem termo (artigo 6.º).

6.4. EFEITOS DA CADUCIDADE

Por via de regra, a caducidade do contrato a termo não confere ao trabalhador qualquer compensação, salvo se as partes acordarem tal no contrato de trabalho ou se tal for estabelecido numa convenção colectiva de trabalho (artigo 112.º, n.º 2)

7. O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NO TIMOR-LESTE ⁸⁵

O contrato de trabalho a termo na República Democrática de Timor-Leste tem o seu regime fixado pela Lei n.º 4/2012, de 21 de Fevereiro. A aprovação desta lei deveu-se às necessidades do mercado de trabalho, de investimento e desenvolvimento das actividades empresariais e de protecção do trabalhador.

7.1. FUNDAMENTOS DO CONTRATO A TERMO

I. O contrato de trabalho a termo (tempo determinado) é aquele celebrado para (apenas) atender a necessidades temporárias do empregador, previstas de forma acabada na lei (artigo 12.º).

II. A lei enuncia, nos números 1 e 3 do artigo 12.º, quatro situações admissíveis de contratação a termo, nomeadamente: a substituição do trabalhador ausente, seja por qualquer razão (doença, licença para formação, licença de maternidade, etc., al a)); actividades sazonais (al b)); trabalho em obra, projecto ou outra actividade determinada e temporária (al c)) e contratação de aprendizes (artigo 12.º, n.º 3).

Nesta enumeração evidencia-se uma evolução relativamente à técnica clássica dos motivos justificantes para a celebração de contrato a termo, na medida em que o sistema juslaboral timorense não concatenou apenas as situações de carácter transitório propriamente ditas, antes admitiu a contratação por tempo a termo, contratos de aprendizagem, sendo que esta configuração pode atender a necessidades permanentes (artigo 12.º, n.º 3).

⁸⁵Sobre o contrato a termo em Timor Leste, ver FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Termo em Timor-Leste (Employment Contract in East Timor)*, 1.ª Edição, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2015.

III. Assim, na celebração do contrato a termo, para além de observância do motivo justificativo a termo, é necessário haver uma relação entre a justificação e o prazo invocado, sob pena de nulidade do termo e conversão do contrato a contrato por tempo indeterminado (artigo 12.º, n.º 2). Ou seja, o prazo deve ser necessário para o motivo escolhido, por exemplo, se o contrato de trabalho foi celebrado para substituir uma trabalhadora em gozo de licença de maternidade (artigo 59.º), ele não pode ser superior a três meses.

Ora, se o motivo que serviu de base à celebração do contrato a termo deixar de existir, o contrato de trabalho não caduca mas vai até ao cumprimento do termo. Pensamos ser uma posição de defesa da estabilidade do contrato de trabalho⁸⁶.

IV. Na eventualidade de omissão do motivo justificativo, assim como da falta de relação entre a justificação invocada e o prazo estipulado, nos termos do número 2 do artigo 12.º, o contrato considera-se celebrado por tempo indeterminado.

7.2. FORMA

A lei impõe a redução do contrato de trabalho a termo a escrito, sob pena de se considerar o contrato celebrado por tempo indeterminado (artigo 11.º, n.º 2).

Ainda nos termos do número 1 do artigo 10.º, o contrato deve conter, no mínimo, a identificação das partes, a categoria profissional e a retribuição (al a), b) e f)); a data de início de prestação e a duração do contrato e o motivo justificativo da celebração a termo (al g) e i)); o local e horário de trabalho (al c) e d)) e a duração do período probatório (al h)).

⁸⁶De facto, a doutrina portuguesa influenciou muito outros legisladores da CPCL, com excepção do Brasil, *vide*, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 287.

7.3. DURAÇÃO, RENOVAÇÕES, SUCESSÃO E CONVERSÃO

I. O contrato de trabalho a termo não pode ter uma duração máxima, incluindo as renovações, superior a três anos (artigo 11.º, n.º 4), salvo nas situações de celebração de contrato de aprendizagem, cujo prazo não pode exceder (6) seis meses (artigo 12.º, n.º 6). A ultrapassagem do prazo converte o contrato por tempo indeterminado, nos termos do número 5 do artigo 12.º.

II. É fácil concluir que nada obsta a que as partes procedam à celebração de contratos a termo de duração inferior e renovem quantas vezes julgarem necessário, até ao limite máximo de duração, desde que os fundamentos da celebração a prazo persistam e haja uma correlação com o tempo estimado em cada renovação (artigo 12.º, n.º 2 e artigo 13.º, n.º 1).

Assim, nas situações de renovações indevidas, aquelas que se verificam sem que se mantenham os factos da renovação que justificaram a celebração inicial, o contrato converte-se por tempo indeterminado.

III. Ora, neste sistema juslaboral, a renovação não é automática, ou seja, obedece à regra geral da caducidade, salvo se as partes pretenderem prevalecer da caducidade, devendo para o efeito acordarem a sua renovação, que entendemos dever acontecer antes da verificação do termo (artigo 13.º, n.º 3, e 46.º, n.ºs 1 e 3). Assim, as partes podem enclausurar no contrato, ou em momento posterior à celebração, desde que seja antes da verificação do termo.

IV. Considera-se ainda celebrada por tempo indeterminado a recontratação do trabalhador, com base no mesmo motivo justificativo, antes de decorridos 90 dias entre o fim do primeiro contrato e o início do segundo contrato. Ora, com esta atitude o legislador pretende inibir a sucessão de contratos de trabalho a termo, embora seja de lamentar que tenha fechado uma janela e aberto outras, porquanto, se o trabalhador for admitido para outras funções, diferentes das do primeiro

contrato, ou ainda se tratar de outros trabalhadores, já é admissível a sucessão do contrato de trabalho a termo. No entanto, é louvável esta iniciativa do legislador.

7.4. EFEITOS DA CADUCIDADE DO CONTRATO

A lei não prevê qualquer efeito compensatório decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, porquanto apenas beneficia os trabalhadores com um mínimo de 5 (cinco) anos de antiguidade que tenham celebrado contrato de trabalho sem termo, pois só estes são susceptíveis de atingir esta duração, nos termos do artigo 56.º e do número 4 do artigo 11º.

8. SÍNTESE COMPARATIVA

I. Tendo-se procedido ao estudo do regime jurídico do contrato de trabalho a termo, nomeadamente quanto a fundamento, forma, duração, renovação, conversão e cessação do contrato e seus efeitos, nos sistemas juslaborais da CPLP, designadamente Brasil, Cabo-Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São-Tomé e Príncipe e Timor-Leste, cumpre-nos estabelecer a síntese comparativa.

II. Por um lado, os regimes jurídicos de contrato de trabalho a termo assemelham-se nos seguintes aspectos:

a) Em regra, os contratos de trabalho são celebrados por tempo indeterminado, pelo que o contrato de trabalho a termo exige a verificação de uma razão objectiva como requisito de validade, sob pena de conversão para o contrato regra;

b) Os contratos de trabalho são formais, pois há obrigação de reduzir os contratos a escrito, salvo em determinadas situações admitidas por lei. À falta de redução quando obrigatória, considera-se o contrato celebrado por tempo indeterminado e

c) A renovação dos contratos de trabalho opera-se de forma automática, salvo acordo em contrário das partes.

III. Por outro lado, os regimes jurídicos de contrato a termo registam as seguintes diferenças:

a) Nos efeitos da cessação dos contratos de trabalho, na medida em que apenas Cabo-Verde e Portugal estabeleceram a obrigação de pagamento de uma compensação pecuniária a ser paga pelo empregador em virtude da caducidade do contrato, motivado pela sua declaração unilateral. Em contraste, Brasil, Guiné-Bissau, Moçambique, São-Tomé e Príncipe e Timor-Leste não oneraram os empregadores com o pagamento de qualquer compensação. Entretanto, no Brasil

as partes têm a possibilidade de estabelecer uma cláusula asseguratória do contrato de trabalho;

b) Na proibição da sucessão dos contratos de trabalho a termo, contanto que Brasil, Cabo-Verde, Portugal e Timor-Leste não admitam a recontração de um trabalhador sob determinados requisitos, ao passo que Guiné-Bissau, Moçambique e São-Tomé e Príncipe nem sequer regulamentaram esta matéria;

c) Na duração máxima geral admitida, pois São-Tomé e Príncipe e Timor- Leste estabeleceram o prazo máximo de 3 (três) anos, Brasil 2 (dois) anos, Cabo-Verde 5 anos, Guiné-Bissau 1 (um) ano, Moçambique 10 anos e Portugal 6 (seis) anos.

CAPÍTULO V - APRECIÇÃO DOS PRINCIPAIS MOTIVOS PARA AS ALTERAÇÕES DA NOVA LEI GERAL DO TRABALHO

1. AS PRINCIPAIS MOTIVAÇÕES PARA AS ALTERAÇÕES DA LEI GERAL DO TRABALHO

I. Da leitura do preâmbulo da nova Lei Geral do Trabalho resulta claro que o legislador prossegue três grandes objectivos: um de aumento da geração de empregos com estabilidade, com vista à dinamização da actividade económica, e outro de maior responsabilização e dignificação dos sujeitos da relação laboral, e ainda o da consolidação da justiça social.

Os três objectivos assumidos são de grande importância. A prossecução dos mesmos é oportuna para Angola, contudo ficamos reticentes em determinadas situações que a seguir passamos a especificar.

Humildemente, não estamos de acordo em que a legislação laboral seja responsável, de todo, pelo aumento da geração de empregos. É verdade que pode ajudar, mas não é correcto responsabilizar a legislação laboral pelas falhas do mercado de trabalho angolano⁸⁷. Aliás, não se pode, sob a capa da intenção de geração de empregos, liberalizar ao extremo as formas de contratação.

Por conseguinte, vamos passar a apresentar algumas situações que nos parecem ser entraves à geração de empregos em Angola, o que decerto contraria os objectivos que se propagam:

a) A pouca dinâmica do empresariado nacional. Basta pensarmos que a indústria transformadora, que devia absorver grande parte da mão-de-obra, tendo em conta os elevados investimentos (mais de 50 mil milhões de dólares, entre

⁸⁷ JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A Constituição e as reformas laborais...*, cit., p., 17. Do mesmo autor, *O Código de Trabalho e a Constituição*, in FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, JORGE LEITE E JÚLIO GOMES (Coords.), *Questões Laborais*, 2003, Ano X, n.º 22, 123-154, p. 125 e *Direito do trabalho e cidadania*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, 97-107, pp. 99-100. No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Insegurança ou Diminuição do Emprego? O Caso Português...*, cit., p. 96.

2002 e 2012), até 2012 apenas empregou 1.3% do total de mão-de-obra⁸⁸. Ademais, os empresários angolanos, nas palavras de ALVES DA ROCHA, *esperam sempre que seja o Estado a fazer o que deve, e também o que compete ao sector privado, não se assumindo papel de relevo que a teoria e a doutrina económica lhe reconhecem*⁸⁹;

b) A falta de matéria-prima e de serviços públicos, como a electricidade e água;

c) Os movimentos migratórios internos, espontâneos ou provocados, e a existência de um mercado informal atractivo que absorve maioritariamente as mulheres⁹⁰ e

d) Ambiente económico geral pouco propício ao investimento industrial privado. Associa-se a este factor a ausência de políticas macroeconómicas vocacionadas para as empresas e tendentes a reverter as causas das suas baixas

⁸⁸ Instituto Nacional de Estatísticas, *Contas Nacionais, 2002-2012* apud MANUEL JOSÉ ALVES DA ROCHA, *Salários, distribuição do rendimento e crescimento equitativo*, 1.ª Edição, Mayamba, 2014, p.121 e ss.

⁸⁹ MANUEL JOSÉ ALVES DA ROCHA, *Salários, Distribuição do Rendimento e Crescimento Equitativo*, 1.ª Edição, Mayamba, 2014, p. 122. Ainda sobre o assunto, ALVES DA ROCHA, FRANCISCO PAULO, LUÍS BONFIM E REGINA SANTOS, *Estudo sobre a diversificação da economia angolana*, 1.ª Edição, Catholic University Press, 2016, p. 110. Os empresários angolanos têm sido feitos à pressa e quase sempre oriundos do poder político (ou da sua periferia) e das empresas estatais. Esta origem empresarial é perigosa porque, no primeiro caso, a acumulação primitiva tem resultado dum processo de transferência gratuita de recursos financeiros do Estado (dinheiro sem custo, nem trabalho), enquanto, no segundo, a posição quase sempre monopolista das empresas estatais (no limite, posicionamentos oligopolistas) fez com que os gestores públicos fossem desculpados de atitudes e comportamentos gerenciais de eficiências e de competitividade e de pressões para a redução e minimização dos custos de produção do OGE.

⁹⁰ MANUEL JOSÉ ALVES DA ROCHA, *Salários, Distribuição do Rendimento e Crescimento Equitativo...*, cit., p.121 e ss. Ainda sobre o assunto, veja-se FRANCISCO QUEIROZ, *Causas históricas da economia informal. O Caso de Angola*, in in JURIS, Estudos em Homenagem ao Professor Adérito Correia, Vol.I, Universidade Católica Editora, 2016, 91-118, p. 109 e ss. O autor considera que as causas do mercado informal/paralelo em Angola são económicas e políticas. Estas causas radicam no modo de produção socialista e no sistema de gestão económica centralizada do período socialista. O sistema socialista de comércio e o regime de preços fixados, para a maior parte de bens essenciais e serviços, tornou a utilização dos mercados municipais pouco atractiva, porque esses locais eram considerados estabelecimentos oficiais e o comércio que aí se praticasse deveria obedecer ao regime comercial e de preços fixados. A situação da guerra civil que o país viveu e o elevado índice de destruição das infraestruturas económicas e sociais é outro factor importante do desenvolvimento do mercado paralelo em Angola no período socialista de produção.

produtividades e ainda a permanência de outras dificuldades, como o sistema fiscal⁹¹, a burocracia do Estado, a corrupção e as infra- estruturas de transportes⁹².

Diante do quadro apontado, não é decerto que a legislação laboral possa realizar os milagres de geração de empregos preconizados pelo legislador, aliás, como afirma JOSÉ JOÃO ABRANTES:

“O remédio mais eficaz para o desemprego é antes o crescimento económico, que pressupõe uma melhor educação e formação profissional, melhor gestão das empresas, bem como políticas activas de emprego, de reconversão profissional e de protecção social. Não há, não pode haver produtividade nem competitividade das empresas sem uma adequada organização e gestão das mesmas, sem progresso tecnológico, formação e valorização profissional, não podendo obviamente, menosprezar-se a importância do factor humano, da motivação dos trabalhadores e respeito pelos seus direitos, enquanto

⁹¹ A taxa do imposto Industrial, em Angola, de 30%, fixada na Lei n.º19/14, de 22 de Outubro (mesmo considerando já a recente revisão do código de imposto industrial), a taxa efectiva, sendo superior à da maioria dos países, encontra-se menos desfasada, tornando-se necessário um ajuste menor do que aquele que poderia parecer resultar da simples análise das taxas nominais de imposto (...) Logo, para além do efeito psicológico da determinação da taxa de imposto a um nível nominal que se compare positivamente com as taxas dos demais países da região e comparáveis, o verdadeiro desafio do legislador angolano reside na definição de uma taxa de imposto que, conjugada com as regras para apuramento da matéria colectável, garanta um equilíbrio óptimo entre a capacidade contributiva das empresas angolanas, em particular num contexto internacional cada vez mais competitivo, e as necessidades de arrecadação do Estado para financiamento dos seus programas, GILBERTO LUTHER, *Pressupostos macroeconómicos da reforma estrutural do sistema tributário: prespetivas na tributação das empresas*, in JURIS, Estudos em Homenagem ao Professor Adérito Correia, Vol. I, Universidade Católica Editora, 2016, 119-138, p. 129.

⁹² ALVES DA ROCHA, FRANCISCO PAULO, LUÍS BONFIM E REGINA SANTOS, *Estudo sobre a diversificação da economia angolana...*, cit., p. 110. No seguimento destes autores, realça-se o facto de o Presidente da República, na ocasião do discurso do Estado da Nação, proferido na Assembleia Nacional, no dia 16 de Outubro de 2017, ter assumido a pretensão de pôr fim aos monopólios em Angola. Nesta linha, pretende submeter à aprovação da Assembleia Nacional a Lei da Concorrência com vista à criação de um verdadeiro ambiente de negócios e de uma verdadeira economia de mercado. No mesmo sentido, houve quem tivesse a gentileza de apresentar dez principais monopólios que enfermam a economia angolana, monopólios do leilão directo seleccionado de divisas, monopólio de gestão das reservas internacionais e outros activos financeiros, monopólio da importação dos combustíveis, monopólio do sector das telecomunicações, monopólio do cimento, monopólio da comercialização de diamantes, monopólio da Bromangol, monopólio da importação do peixe, monopólio da prestação de serviços públicos por privados e monopólio da radiodifusão em cadeia nacional, veja-se WILSON DE ALMEIDA ADÃO, *os dez monopólios que devem acabar urgentemente: contributos para melhorar o que está bem e corrigir o que está mal*, in Jornal Expansão n.º 444, de 20 de Outubro de 2017, p. 8.

elemento essencial para o bem-estar e o dinamismo das empresas. [...] Esses são factores verdadeiramente decisivos para a produtividade”⁹³.

II. Relativamente à necessidade de maior responsabilização e dignificação dos sujeitos da relação laboral, é de aplaudir, sobretudo nas situações que estimulem a competitividade dos trabalhadores, o que afirma MÁRCIA NIGIOLELA, *ao defender o alargamento e ou agravamento das causas justificativas para o despedimento*⁹⁴. Veja-se, a título de exemplo, o que se passava na alínea j) do artigo 225.º da anterior LGT, que foi transportada para o artigo 206.º da actual LGT, onde se prevê a redução da produtividade como causa justa para o despedimento.

Ressalte-se ainda a outra sanção disciplinar, prevista pelo artigo 206.º, designada a título de exemplo, o despedimento por desobediência grave, ou repetida, a ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos (artigo 206.º, al c)), que, entre outras, configura o poder disciplinar que é atribuído para tutela dos interesses do empregador ou da empresa, mas que deve de ser exercido de forma limitada⁹⁵.

⁹³ JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A constituição e as reformas laborais em curso...*, cit., p.22.

⁹⁴ MÁRCIA NIGIOLELA, *Um novo paradigma na nova lei geral do trabalho...*cit, p. 327.

⁹⁵ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Os limites do poder disciplinar*, Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina,2003, 179-193, pp. 190-192. A autora sublinha que será legítima a sanção disciplinar aplicada por desobediência, mesmo que tal desobediência se salde no incumprimento de uma regra empresarial que não tenha uma relação directa com a prestação; mas já não será legítima a sanção aplicada em resultado de uma conduta atinente à vida pessoal do trabalhador que desagrade ao empregador, desde que não tenha implicações no cumprimento dos seus deveres ou atente contra interesses da empresa. No mesmo sentido, JÚLIO GOMES, *Deve o trabalhador subordinado obediência a ordens ilegais?*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, 179-188 pp. 184-186. A exigência de uma actividade que implique uma modificação substancial da posição do trabalhador (fora, pois, dos quadros do *ius variandi* ou da polivalência funcional), a exigência de trabalho suplementar para além dos limites legais, quando se trate de trabalhos suplementares sujeitos a limites, a ordem para a passar a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, a modificação unilateral de um horário individualmente acordado são exemplos de ordens às quais não se deve obediência. Aliás, foi o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão de 8 de Março de 1995, tendo afirmado que o dever de obediência do trabalhador cessa quando as ordens da entidade patronal sejam ilegítimas ou ilegais, designadamente nos casos em que sejam materialmente ilícitas por exorbitarem dos poderes patronais ou porque o seu cumprimento importa a violação de um direito ou de um interesse do trabalhador legalmente protegido. Também sobre o assunto, veja-se, NUNES ABRANCHES PINTO, *Instituto disciplinar laboral*, Coimbra, 2009, p. 19 e MÁRCIA NIGIOLELA, *O exercício do poder disciplinar no ordenamento jurídico angolano*, Universidade Católica Editora, 2014, pp. 22-24.

Por outro lado, salta-nos à vista que o empregador não está imune à responsabilização, embora o trabalhador não seja detentor de poder algum ou faculdade de aplicar qualquer medida à sua entidade patronal. Contudo, a IGT⁹⁶ deve manifestar com regularidade a sua intervenção no controlo da LGT, pois deve garantir-se que os direitos dos trabalhadores não sejam violados. Referimo-nos aos mais susceptíveis a tal, designadamente, o direito ao pagamento pontual da retribuição, o direito a férias, o direito ao descanso, etc. É evidente que o trabalhador pode sempre fazer recurso ao tribunal para reclamar os seus direitos violados.

Ora, estamos de acordo que se responsabilizem mais os sujeitos da relação labora, no sentido de se dinamizar a economia, apesar de, relativamente à questão da responsabilização, a nova Lei Geral do Trabalho não apresentar grandes novidades.

III. O terceiro objectivo, o da necessidade de consolidação da justiça social, e diríamos mais ainda, da paz social, concorre para o desenvolvimento do estado social, porque o Estado tem interesses próprios que não se confundem com os interesses dos intervenientes da relação jurídico-laboral. O Estado deve prosseguir a justiça e a paz social, ao abrigo do artigo 90.º da CRA⁹⁷. Entretanto, temos sérias dúvidas em aceitar a salvaguarda da concretização deste objectivos, na medida em que o legislador laboral liberalizou as formas de contratação, tornando as relações laborais instáveis e muito precárias, o que pode ter como consequência o empobrecimento das famílias e, conseqüentemente, a perturbação da paz social⁹⁸.

⁹⁶ Nos termos do Decreto Presidencial n.º 79/15, de 13 de Abril, que aprova o Estatuto Orgânico da IGT, constitui atribuição específica da IGT, no domínio da relação jurídico-laboral, “exercer o controlo da aplicação das disposições legais relativas a celebração, execução e extinção do contrato de trabalho” (art. 6.ºal. a), sendo que a IGT tem como finalidade assegurar a aplicação e a observância da legislação laboral (art.º 1, n.º1).

⁹⁷ No mesmo sentido, JOÃO PAULO II, *Carta encíclica Centesimus annus*, 7.ª Edição, 2017, n.º 11. A Igreja defende que o Estado tem o dever de promover o bem comum e de procurar que os diversos âmbitos da vida social, sem excluir o económico, contribuam para realizar aquele.

⁹⁸ MÁRCIA NIGIOLELA, *Um novo paradigma na nova lei geral do trabalho...*, cit., p. 327.

Finalmente, cremos que, a par do objectivo do aumento da geração de emprego e da consolidação da justiça social, com excepção do objectivo da responsabilização das partes da relação de trabalho, o legislador foi muito ingénua no estabelecimento dos objectivos pretendidos com a Lei Geral do Trabalho. Parece-nos que, pelo menos não é para já, com esta lei, que o legislador vai alcançar os referidos objectivos maleados na parte preambular.

Em seguida, propomo-nos analisar o regime jurídico do contrato de trabalho a termo apresentado pela Nova Lei Geral do Trabalho, aprovado pela aludida lei 7/15, de 15 de Junho.

CAPÍTULO VI - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NA LEI 7/15, DE 15 DE JUNHO

1. FUNDAMENTOS DO CONTRATO A TERMO

1.1. FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO: O CRITÉRIO DA VONTADE DAS PARTES NA CELEBRAÇÃO DO CONTRATO

I. Para reflexão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo, é imperiosa a análise do número 1 do artigo 16.º, que estabelece *que por livre acordo das partes, tendo por pressuposto a natureza da actividade, a dimensão e a capacidade económica da empresa e as funções para as quais é contratado o trabalhador, o contrato pode ser celebrado por tempo indeterminado ou determinado, a termo certo ou incerto, integrando o trabalhador o quadro de pessoal da empresa.*

No geral, a celebração do contrato de trabalho, de acordo com o dispositivo acima citado, depende, em princípio, da vontade das partes, tendo em atenção alguns pressupostos, designadamente, a natureza da actividade, a dimensão e a capacidade da empresa e as funções para as quais é contratado o trabalhador. Assim, parece que, em função destes pressupostos, as partes podem decidir celebrar contrato por tempo indeterminado (contrato sem termo) ou determinado (contrato a termo).

Entretanto, cremos que o legislador não apresentou a funcionalidade destes pressupostos, no sentido de definir qual a natureza da actividade, qual a dimensão da empresa (grande ou média, pequena ou micro) e quais as funções fundamentais para se determinar o regime contratual a ser observado no momento da contratação ou da celebração do contrato de trabalho.

II. É neste sentido que entendemos que os pressupostos não são condicionadores da escolha da modalidade contratual quanto à duração,

porquanto de nada adiantaria a vontade das partes, pois eles seriam determinantes para a escolha ou do contrato sem termo ou do contrato a termo. Assim, segundo esta perspectiva, as partes estariam obrigadas a celebrar a modalidade adequada aos pressupostos, salvo quando o contrário fosse para conferir o regime mais favorável ao trabalhador. Por exemplo, se os pressupostos apontassem para uma celebração a termo e as partes quisessem celebrar o contrato sem termo.

Aliás, mesmo no regime estabelecido na lei anterior, as partes celebravam contrato sem termo ou a termo em função da natureza da actividade, ou seja, a regra era por tempo indeterminado, salvo se a actividade fosse de duração determinada e nas situações admitidas por lei. Neste sentido, mesmo nos casos em que a lei admitisse a celebração a termo, nada obstava a que as partes celebrassem contrato sem termo, o contrário é que não era possível. Deste modo, defendemos que também havia uma certa margem para as partes escolherem, estando preenchidas as situações, as modalidades de contratação quanto à duração ou mesmo para abdicarem da contratação a termo, mas nem por isso o legislador estabeleceu por livre acordo das partes.

Ora, não faz sentido a enunciação do legislador segundo a qual a celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado ou determinado depende do livre acordo das partes, tendo em conta os pressupostos estabelecidos por lei, ao abrigo do artigo 16.º da LGT. Na verdade, a opção do legislador foi de que a celebração do contrato de trabalho ficasse a depender da vontade das partes, já que parece ser o critério mais bem enunciado. Senão vejamos, entre a expressão por livre acordo das partes e os pressupostos, verifica-se uma separação através de vírgulas, isto é, os pressupostos parecem apostos cuja missão se traduz em materializar os termos da vontade das partes, ou seja, a vontade das partes deve ficar a depender destes pressupostos que a lei não se deu o cuidado de esclarecer.

III. É evidente que a doutrina nacional tem alguma esperança na regulamentação dos termos em que ocorrerá a celebração de contrato sem termo

ou a termo⁹⁹. Contudo, perfilhamos a ideia segundo a qual, na celebração de contrato de trabalho, a modalidade é escolhida a partir da vontade das partes¹⁰⁰, facto que se revela de uma grande preocupação para o Direito do Trabalho em Angola, como podemos verificar com a problemática dos fundamentos que se apresenta a seguir.

1.2. FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO E A NECESSIDADE DA PROTECÇÃO DO TRABALHADOR

I. Os fundamentos da contratação a termo emergem do número 1 do artigo 16.º da LGT, e cremos que o legislador com esta norma parece ter pretendido consagrar o princípio da autonomia privada, nos termos em que é concebido no Direito Civil, ou seja, de acordo com o artigo 405.º do CC, isto é, dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar livremente as modalidades de contrato de trabalho quanto à duração, etc.

Então, pergunta-se se é viável a posição do legislador ao colocar a responsabilidade da escolha da modalidade contratual às partes. É evidente que o contrato de trabalho interessa ao trabalhador e ao empregador, aliás este tem o dever de retribuição pelo trabalho prestado pelo primeiro.

Entretanto, ao conferir às partes liberdade de celebração e modelação, o legislador opta por equiparar as partes, como se verifica no direito civil, ou seja, ao estabelecer a vontade das partes como critério para a escolha da modalidade na celebração, teria ele percebido que, durante a vigência das últimas duas leis, agora as partes já podem contratar em igualdade de armas e circunstâncias.

Aqui, a nosso ver, reside um problema regimental muito sério, ao ponto de colidir com os ganhos alcançados ao nível da doutrina laboral. Poderão as partes, no direito do trabalho ter o mesmo equilíbrio?

⁹⁹ MÁRCIA NIGIOLELA, *Um novo paradigma na nova lei geral do trabalho...*, cit., p. 326.

¹⁰⁰ No mesmo sentido manifesta-se NORBERTO CAPEÇA, *Os Despedimentos à Luz da nova Lei Geral do Trabalho...*, cit., p. 49. LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho de Angola...*, cit, p-231 e ss e FRANCISCO LIBERAL FERNANDES E MARIA REGINA REDINHA, *Contrato de Trabalho: Novo Regime Jurídico Angolano..*, cit., p.120.

A relação de trabalho, nas palavras de JOSÉ JOÃO ABRANTES, *é ainda hoje, tal como ontem, uma relação de poder-sujeição, em que a liberdade de uma das partes aparece susceptível de ser feita perigar pelo maior poder económico e social de outra*¹⁰¹. Ademais, ROSÁRIO PALMA RAMALHO acrescenta:

“A protecção do trabalhador justifica-se directamente na sua situação de inferioridade jurídica material perante o empregador, no contrato de trabalho: a inferioridade jurídica decorre da sujeição aos poderes laborais e do envolvimento integral e permanente da sua pessoa na prestação; a inferioridade material ou económica evidencia-se na função alimentar do salário e no facto de o trabalhador não controlar o destino da utilidade que produz. Em face desta inferioridade, é imperioso assegurar o tratamento digno do trabalhador por parte do empregador, salvaguardar a sua vida privada e familiar perante o contrato e garantir a sua efectiva liberdade e igualdade perante a contraparte”¹⁰².

¹⁰¹JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Sobre a Constituição e a Crise do Favor Laboratoris em Direito do Trabalho*, in *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, volume II, 2011, 269-284, p. 273. Do mesmo autor, *Constituição e reformas laborais em curso...*, cit., p. 26. O autor acrescenta que a defesa dos mais fracos é, deve ser, uma das funções do Estado democrático, em consonância, aliás, com os ideais humanistas, que proclamam a necessidade de cada um fazer as suas alegrias e as esperanças, as tristezas e as angústias dos homens deste tempo, realizando a solidariedade que devemos aos nossos semelhantes, particularmente àqueles que não têm voz e àqueles que têm fome e sede de justiça. Ainda: *Direito do trabalho e cidadania*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais...*, cit., p. 101. O autor chama a atenção para as teses neoliberais que defendem o abandono do protecção e o regresso à plena autonomia da vontade e apelam, por conseguinte, à criação de um novo Direito do Trabalho, revalorizador do contacto individual de trabalho, numa óptica liberal, ao qual competiria contribuir para assegurar a funcionalidade da gestão e a solidez das empresas, garantindo a flexibilização e a diminuição dos custos do trabalho, se necessário sacrificando valores antes intangíveis, enquanto garantes de condições mínimas de trabalho e da própria estabilidade da relação. De resto, pensamos que seja esta a intenção do legislador angolano, com a alteração da LGT, infelizmente.

¹⁰² ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte I...*, cit., p. 534 e ss. Da mesma autora, *Relação de trabalho e relação de emprego: Contributos para a construção dogmática do contrato de trabalho*, Estudos de Direito do Trabalho, I, Almedina, 2003, 125-156, p. 131. A autora chama a atenção para e demonstra o carácter ilusório e os efeitos perversos dos axiomas da igualdade e da liberdade dos entes privados quando aplicados a sujeitos com um poder económico totalmente díspar, no caso, os operários e os empresários [...]. Veja-se também, GUILHERME DRAY, *O princípio da protecção do Trabalhador*, Almedina, 2015, p. 855. A base de regulação do sistema laboral assenta no contrato de trabalho, o mesmo é dizer, na liberdade negocial, na autonomia privada e no contrato, enquanto encontro confluyente de duas vontades livres e esclarecidas. E assim deve permanecer – a existência de particulares imposições e limites à autonomia privada em nome de outros princípios dissonantes, como seja o da necessidade de protecção do contraente mais débil [...], p. 152. A protecção da parte mais fraca não é exclusivo do Direito do Trabalho, ou sequer de ramos especiais de direito privado. O valor subjacente à protecção mais fraca é intemporal, dado que o Direito sempre atendeu à posição dos mais fracos. Verificámos, todavia, que neste domínio o Direito do Trabalho é mais intenso do que o Direito Civil,

II. É evidente que esta dicotomia poder-sujeição se enquadra tanto no âmbito da celebração do contrato, na medida em que a pessoa que procura o emprego está numa situação de aperto e capaz de aceitar tudo o que lhe for apresentado pela pessoa que oferece o posto de trabalho, bem como no âmbito da execução do contrato de trabalho. Pelo que é sempre necessário a intervenção do legislador laboral no sentido de conferir o equilíbrio na relação de trabalho, contanto que o Direito Civil não seja a referência ideal, tendo em conta a natureza do vínculo (contrato de trabalho).

1.3. FUNDAMENTOS DA CONTRATAÇÃO A TERMO VERSUS A SEGURANÇA NO EMPREGO E A SALVAGUARDA DOS INTERESSES DE GESTÃO DO EMPREGADOR

I. Os fundamentos da celebração do contrato a termo não podem ser subjectivos, tal como foi definido pelo legislador ordinário, mas sim objectivos, correspondendo a um desvio do princípio da segurança no emprego, consagrado no n.º 2 do artigo 76.º da CRA. A Constituição angolana entendeu atribuir ao trabalhador direito com igual dignidade aos direitos fundamentais, pelo que o contrato de trabalho a termo só deve ser admitido nos casos objectivamente excepcionais.

II. É do entendimento comum da doutrina que o direito à segurança no emprego não se esgota na proibição dos despedimentos sem justa causa, nos termos do n.º 4 do artigo 76.º da CRA, mas abarca o regime de contrato de trabalho. Ensinam GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA:

“O seu âmbito de protecção abrange todas as situações que se traduzem em injustificada precariedade da relação de trabalho [...]Este mesmo direito perderia qualquer significado prático se, por exemplo, a relação de trabalho estivesse

p. 855. No mesmo sentido, JORGE MIRANDA E RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I, 2.ª Edição, revista, Universidade Católica Editora, 2017, p. 761 [...]. As relações de trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais... as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia, pelo que se justifica admitir compressões à liberdade negocial do empregador em nome da protecção do contraente mais débil.

generalizadamente sujeita a prazos mais ou menos curtos, porquanto, nesta situação, o empregador não precisaria de despedir, bastando-lhe não renovar a relação jurídica do prazo. O direito à segurança no emprego pressupõe assim que, em princípio, a relação de trabalho é temporariamente indeterminada, só podendo ficar sujeita a prazo quando houver razões que o exijam”¹⁰³.

Por conseguinte, corolário da segurança no emprego, nas palavras de reforço de JOSÉ JOÃO ABRANTES:

“É o princípio da indeterminação da duração do contrato de trabalho: a aposição de termo resolutivo ao contrato de trabalho, precisamente porque conflitua com aquela garantia constitucional, só será, em princípio admissível em situações excepcionais, em que a capacidade ou a necessidade de manter o posto de trabalho surge como provisória ou incerta e em que, por essa razão, não seria justo que se impusesse ao empregador uma vinculação de carácter permanente”¹⁰⁴.

III. Entretanto, a segurança no emprego não é absoluta, nem subalterna a liberdade de iniciativa privada, prevista no artigo 38.º da CRA, e vice-versa. É errónea a ideia de que, como a segurança no emprego está inserida no capítulo III referente a Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais, e a livre iniciativa

¹⁰³ J.J. GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada, artigos 1.º a 107.º*, Coimbra Editora, 2007, p. 711. No mesmo sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho e direitos fundamentais: Compatibilização entre a segurança no emprego e a liberdade empresarial*, Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia, Coimbra Editora, 2010, 241-284, p. 244 e ss. A segurança no emprego não se circunscreve à manutenção do contrato de trabalho, pois tem igualmente que ver com a estabilidade na execução do contrato de trabalho.

¹⁰⁴ JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho a termo*, PEDRO ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, Almedina, 2002, 155-178, p.158 e ss. No mesmo sentido, JOANA NUNES VICENTE, *o fenómeno da sucessão do contrato a termo-breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto*, in *Questões Laborais*, ano XVI, n.º 33, 2009, 7-36, p. 8 e ss. Aliás, hoje a afirmação do carácter excepcional do contrato de trabalho a termo corresponde hoje uma tendência nos ordenamentos jurídicos da CPLP, oportunamente tratado no capítulo 4, referente ao estudo comparado. Ainda sobre o assunto, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *A precariedade: Um novo paradigma laboral?*, in JOSÉ JOÃO ABRANTES(coord.), *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, 2014, 37-55, p. 52. Em relação à segurança no emprego, esta permanece totalmente ligada à relação de trabalho típica, o que tem como consequência que a protecção laboral e social do contrato de trabalho vai ficando acessível a um cada vez menor números de trabalhadores. Torna-se ainda cada vez mais evidente um divórcio entre a legislação laboral e a realidade do mercado de trabalho, em virtude de a protecção laboral e social se aplicar primordialmente às relações laborais estáveis e a tempo completo.

económica estar inserida no capítulo II, referente a Direitos, Liberdades e Garantias Fundamentais, esta prevaleça sobre a primeira¹⁰⁵.

Aliás, os Direitos Fundamentais na Constituição da República de Angola não são só aqueles previstos no capítulo referente a Direitos, Liberdades e Garantias Fundamentais, mas, numa perspectiva *latu sensu*, compreendem também neste catálogo os Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais¹⁰⁶. Ademais, a arrumação em capítulos diferentes resultou da natureza de cada direito e do seu contexto, mas as duas categorias acima mencionadas estão inseridas no título II, referente a Direitos e Deveres Fundamentais, logo, na perspectiva de ROMANO MARTINEZ, não se preferem:

“Os direitos fundamentais, entre os quais se incluem a segurança no emprego e a liberdade de empresa, não são absolutos e admitem limitações no seu exercício [...] Deste modo, admitem-se múltiplos limites à iniciativa económica privada, mesmo no que respeita à liberdade de contratação de trabalhadores, que decorrem da segurança no emprego, sem pôr em causa a liberdade de empresa. No plano oposto, a segurança no emprego tem tido sucessivamente limitada, mediante a permissão de diversas formas de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador sem ter havido uma actuação culposa do trabalhador”¹⁰⁷.

Num outro estudo, o autor acrescenta ainda:

“As regras de protecção do emprego têm que se conciliar, designadamente, com a propriedade privada e a liberdade de iniciativa económica privada, em particular no seio

¹⁰⁵ A discussão foi levantada por ALDINO PEDRO DA FONSECA, *O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho*, edição do autor, 2017, p. 150 e ss.

¹⁰⁶ CARLOS MARIA FEIJÓ, *Constituição da República de Angola: Enquadramento histórico e trabalhos preparatórios*, Vol. I, Almedina, 2015, p. 62.

¹⁰⁷ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *A Constituição de 1976 e o Direito do Trabalho, in Nos 25 anos da Constituição da República portuguesa*, AAFDL, 2001, 5-41, p. 38 e ss. Também sobre o assunto, RAUL CARLOS VASQUES ARAÚJO E ELISA RANGEL NUNES, *Constituição da República de Angola Anotada*, tomo I, Luanda, 2014, p. 411. Veja-se também, JORGE MIRANDA E RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada, Vol. I.*, cit., p. 761 e ss. A garantia de segurança no emprego não pode ser absolutizada, devendo, por imperativo constitucional, atendendo à unidade do sistema de direitos fundamentais que a Constituição consagra, coexistir com a liberdade de empresa e com outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos. [...]. Por isso, quando se interpreta o alcance da garantia da segurança no emprego, não se pode perder de vista que os operários económicos privados conservam um espaço para o exercício da sua atividade, não podendo a lei impor-lhes condicionamentos ou restrições que tornem o seu exercício particularmente oneroso.

da empresa (empregadora) [...] a liberdade contratual no direito do trabalho só deve ser coarctada na estrita medida necessária”¹⁰⁸.

Por outro lado, a segurança no emprego, como afirma BERNARDO LOBO XAVIER, *tem de permitir a adequação do emprego às necessidades da empresa; se não, suscita reações perversas. Não há segurança no emprego sem emprego e só se podem estabelecer bases de segurança se houver também uma legislação amiga da empregabilidade*¹⁰⁹.

IV. Na verdade, defende-se uma harmonização entre a segurança no emprego e a salvaguarda dos interesses do empregador, como podemos verificar na construção de ROSÁRIO PALMA RAMALHO:

“O primeiro princípio do direito do trabalho, que pode ser isolado a partir do sistema normativo, é um princípio de compensação das partes pelo débito alargado que assumem no vínculo laboral. [...] ao direito do trabalho subjaz, como é tradicionalmente reconhecido, um princípio geral de protecção, mas cremos que este desígnio protectivo não se desenvolve apenas em favor do trabalhador subordinado e com objectivo de compensar a sua inferioridade negocial, conforme entendem os subscritores da autonomia dogmática do direito laboral na construção tradicional do problema, mas se desenvolve também em benefício do empregador, com o objectivo de garantir o cumprimento dos deveres especialmente amplos que lhe incumbem no contrato de trabalho e, mediatamente, para viabilizar o próprio contrato. Por este motivo, designa-se este princípio como um princípio geral de compensação e com duas vertentes: uma vertente de protecção ou de salvaguarda dos interesses do trabalhador e uma vertente de salvaguarda

¹⁰⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *A Constituição de 1976 e o Direito do Trabalho*, in *Nos 25 anos da Constituição da República portuguesa*, AAFDL, 2001, 5-41, p. 24.

¹⁰⁹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *A reforma do despedimento colectivo*, in JOSÉ JOÃO ABRANTES (coord.), *I Conferência Luso-Espanhola de Direito do Trabalho: A Reforma Laboral em Portugal e Espanha*, Almedina, 2016, 65-120, p. 72. Ainda sobre o assunto, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direito do trabalho e cidadania*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais...*, cit, p. 106. O conceito constitucional da relação de trabalho assenta na ideia de que o trabalhador é uma pessoa, cuja liberdade e cujos interesses não podem ser totalmente sacrificados aos interesses da empresa, havendo pelo contrário, que encontrar soluções que garantam tanto a liberdade de empresa como os direitos dos trabalhadores.

dos interesses do empregador (princípio da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador) ”¹¹⁰

Esta harmonização referida pela doutrina passa, no nosso caso concreto, pela possibilidade de celebração de contrato de trabalho a termo, havendo situações devidamente justificadas, com vista a não onerar excessivamente os empregadores. Assim, nesta óptica de harmonização dos interesses, acompanhamos a necessidade de flexibilidade externa do direito do trabalho, o conjunto de medidas de atenuação de rigidez das normas laborais, relativamente às matérias de contratos atípicos. Aqui fazemos referência ao contrato de trabalho a termo, que acarreta efeitos positivos do ponto de vista de gestão dos recursos humanos¹¹¹. Daí que a maior parte dos sistemas jurídicos europeus e da CPLP tenha vindo a facilitar a celebração de contratos de trabalho a termo¹¹².

O contrato de trabalho a termo é um mal necessário e uma realidade patente nos sistemas juslaborais. Todavia, a sua celebração, em regra, tem atendido a necessidades de gestão atinentes ao trabalhador, necessidades de gestão atinentes à actividade empresarial e ainda à motivação económica e à motivação social. Esta regra verifica-se na maioria dos sistemas juslaborais da

¹¹⁰ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática...*, cit, p. 970 e ss e no *Tratado do Direito do Trabalho, Parte I...*, cit, p.534 e ss. Da mesma autora, *O novo código do trabalho-reflexões sobre a proposta de Lei relativa ao novo Código do Trabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, 15-67, p. 19. A autora defende ainda que o Direito do Trabalho se apresenta hoje como um direito de natureza compensatória, que, a cada momento, e segundo uma lógica muito particular do ponto de vista negocial, faz prevalecer ora os interesses dos trabalhadores, ora os interesses de gestão dos empresários no contrato de trabalho (é o princípio fundamental do Direito do Trabalho, o princípio da compensação). Mais sobre o assunto, da mesma autora, *Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, 157-178, pp. 175-176. No domínio laboral, poderão revelar para efeitos da limitação de direitos fundamentais dos trabalhadores, enquanto pessoas e cidadãos, interesses do empregador, que podem, inclusivamente, concretizar direitos fundamentais deste, desde logo o direito de propriedade do empregador sobre a empresa, mas também o direito de livre iniciativa económica e, se o empregador não for uma empresa, ainda direitos de personalidade. Veja-se também, PEDRO MACHETE, *A jurisprudência do Tribunal Constitucional em matéria laboral e as novas tendências do direito do trabalho*, in *APODIT, Crise Económica: Fim ou refundação do Direito do Trabalho*, AAFDL, 2016, pp-125-138, p. 126. Realça o autor que numa perspectiva macro, e fundamentalmente económica, os interesses entre o trabalho e (o emprego) e o capital (empresas) são, no essencial, convergentes e não conflituantes.

¹¹¹ Sobre este assunto, veja-se mais desenvolvimento nas brevíssimas reflexões sobre o contrato de trabalho a termo.

¹¹² Mais sobre o assunto, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática...*, cit., pp. 589-591 e ss., e no *Tratado do Direito do Trabalho, Parte I...*, cit., p. 77.

CPLP e foi ainda o sistema adoptado na legislação laboral angolana anterior, na qual se admitia a celebração de contrato a termo apenas para as seguintes situações:

a) Para a substituição de trabalhadores temporariamente ausentes, que decerto se enquadra nas necessidades de gestão atinentes ao trabalhador (artigo 15.º, 1, al a));

b) Para acréscimo temporário das actividades, realização de tarefas ocasionais e pontuais, bem determinadas e que não aconselham o alargamento do pessoal permanente; trabalhos sazonais, execução de trabalhos urgentes necessários para a salvaguarda das instalações ou dos equipamentos da empresa; execução, direcção e fiscalização de construção civil, instalação e montagens de equipamentos e aprendizagem e formação profissional prática, enquadráveis nas necessidades de gestão atinentes à actividade empresarial (artigo 15.º, 1, al b), c), d), e), f),i),j) e k));

c) Para lançamento de actividades novas de duração incerta e e diminuídos físicos, idosos, candidatos a primeiro emprego ou desempregados há mais de um ano, agrupadas nas motivações de iniciativa económica e com motivação social (artigo 15.º, 1, al g) e h)).

Nas situações acima referidas na alínea g) e h) do número 1 do artigo 15.º, poderia verificar-se contratação a termo certo para fazer face às necessidades permanentes da empresa, e nesta medida não se exigir os requisitos previstos na cláusula geral de admissibilidade previstos no número 2 do artigo 14.º. O contrato de trabalho a termo funcionava como instrumento de prossecução de políticas sociais, no caso, para favorecer a integração no mercado de trabalho de pessoas com dificuldades acrescidas de colocação¹¹³.

113 ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., pp. 284-285. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição..., cit., p. 485. No mesmo sentido, JORGE LEITE, *Contrato a termo por lançamento de nova actividade*, in *Questões Laborais*, 1995, n.º 5, 76-87, p. 77. O contrato de trabalho a termo para estas situações inscreve-se naquilo a que concretamente se designa por políticas de fomento de emprego, ou seja, constitui uma das várias medidas tidas como especialmente vocacionadas para agir em situação de crise económica, procurando, através da flexibilização da mão-de-obra, vencer as maiores resistências empresariais ao estabelecimento de vínculos duradouros em conjunturas adversas.

Este quadro, apresentado pela lei 2/00, conservava, de facto, a harmonização da protecção dos trabalhadores, na medida em que só nas situações objectivamente excepcionais previstas na lei, e devidamente fundamentadas, podiam ser celebrados contratos de trabalho a termo, por um lado, e a salvaguarda dos interesses de gestão do empregador, porquanto não estava obrigado a admitir um trabalhador por tempo indeterminado para situações transitórias ou até mesmo para situações permanentes, quando houvesse incerteza da actividade, por outro.

Entretanto, apesar da imperatividade estabelecida naquela lei, muitas eram as situações de contratação a termo à margem da lei. Ora, com o novo regime de contrato de trabalho a termo, o legislador tendo adoptado a vontade das partes como critério para a escolha da modalidade de contrato de trabalho, excluindo a exigência de fundamentação legal para a contratação a termo, cremos que provocou a inversão da contratação regra, isto é, a contratação regra deixa de ser por tempo indeterminado e passa a regra por tempo determinado, porquanto o contrato por tempo determinado garante uma melhor eficiência na gestão do capital humano por parte das empresas¹¹⁴.

Vamos, em seguida, analisar se o legislador ordinário afrontou ou não o direito à segurança no emprego e analisar a constitucionalidade da referida disposição, sendo que já percorremos o conteúdo sobre a segurança do emprego.

¹¹⁴ Veja-se, também, MÁRCIA NIGIOLELA, *Um novo paradigma na nova lei geral do trabalho...*, cit., p. 329. O legislador angolano pretende mais ou menos fazer renascer a história do sistema juslaboral português, aquando da publicação do Decreto-Lei n.º 78/76, de 28 de Outubro, na medida em que o referido diploma não estabelecia requisitos objectivos para este contrato a termo, a não ser para contratos de curta duração (sendo como tal considerados aqueles cujo prazo fosse inferior a seis meses), artigo 1.º, n.º 1. Na prática, o recurso a este contrato nos moldes indicados conduziu, como se sabe, a resultados perversos, não tanto pela ilicitude da contratação, mas justamente pelos motivos que lhe eram subjacentes, já que estes contratos tendiam a perpetuar-se para além dos limites previstos na lei, cfr. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Contrato de trabalho a termo no sistema juslaboral português: Evolução e tratamento no Código de Trabalho...*, cit., p. 122.

1.4. A CONFORMIDADE DO NÚMERO DO 1 DO ARTIGO 16.º DA LGT COM A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE ANGOLA

I. No que se refere ao quadro jurídico-constitucional, o ponto de partida é este: será o número 1 do artigo 16.º da LGT, estabelecendo a vontade das partes como critério para a celebração dos contratos de trabalho, compatível com os preceitos constitucionais, designadamente com o artigo 76.º da Constituição da República de Angola? Será inconstitucional? Ora, dizem-se inconstitucionais, nas palavras de MARCELO CAETANO, *os vícios das leis que não tenham sido elaborados de acordo com o processo prescrito na constituição ou contenham normas opostas às constitucionalmente consagradas*¹¹⁵ ou ainda, no entendimento de JOSÉ MELO ALEXANDRINO, *a relação directa de desconformidade de um acto do poder político com uma norma constitucional a que se encontra submetido*¹¹⁶.

II. No ordenamento jurídico angolano, tal como na maioria dos ordenamentos jurídicos, vigora o princípio da supremacia da Constituição, especificadamente estabelecido no número 3 do artigo 6.º, que dispõe que “*As leis, os tratados e demais actos do Estado, dos órgãos do poder local e dos entes públicos no geral só são válidos e se forem conforme à Constituição*”.

O referido princípio é novamente enunciado no primeiro artigo do Título VII da Constituição relativo às Garantias da Constituição e Controlo da Constituição: “*A validade das leis e demais actos do Estado, da administração pública e do poder local depende da sua conformidade com a Constituição*” (n.º 1 do artigo 226.º da CRA). Por sua vez, o n.º 2 do mesmo artigo 226.º estatui que “*São inconstitucionais as leis e os actos que violem os princípios e normas consagrados na presente constituição*”.

Por outro lado, a LGT confirma, no artigo 9.º, a supremacia da Constituição da República, que se encontra no topo da hierarquia normativa da regulamentação das matérias laborais.

¹¹⁵ MARCELO CAETANO, *Direito Constitucional. Direito Comparado. Teoria Geral do Estado e da Constituição. As Constituições do Brasil*, Vol. I, Forense, 1977, p. 401 e ss.

¹¹⁶ JOSÉ MELO ALEXANDRINO, *Lições de Direito Constitucional*, Vol. II, AAFDL, 2015, p. 280.

Com efeito, há um dever de conformar as leis à Constituição¹¹⁷. Contudo, tendo em conta os nossos humildes argumentos acima expostos, acolhemos a posição segundo a qual o critério estabelecido pelo legislador ordinário, designadamente, no número 1 do artigo 16.º da LGT, viola o direito à segurança no emprego, previsto no número 2 do artigo 76.º da CRA.

Por conseguinte, o regime de contratação laboral, adoptado pelo legislador, em que o critério da vontade das partes prevalece na celebração do contrato de trabalho, é inconstitucional. Sendo a lei aprovada pela Assembleia Nacional, com todas as formalidades respeitantes à produção cumpridas¹¹⁸, a inconstitucionalidade que defendemos é material, na medida em que o conteúdo da norma ínsita no número 1 do artigo 16.º da LGT colide com o conteúdo do número 2 do artigo 76.º da CRA¹¹⁹, ou seja, a indeterminação do contrato de trabalho é a regra de contratação, e não a vontade das partes, de acordo com a segurança no emprego.

III. Quanto ao critério para a celebração do contrato de trabalho, infeliz é a posição do legislador vertida no número do 1 do artigo 16.º. Assim, a opção do legislador é inconcebível, na medida em que a regra de contratação no sistema juslaboral angolano foi sempre por tempo indeterminado.

¹¹⁷ Cf. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Dogmática Geral...*, cit., pp. 181-182. Os preceitos constitucionais devem também ser tomados em conta como critério de interpretação das normas laborais. A Constituição é um referente sistemático de grande importância na fixação prevalente das normas laborais em caso de dúvida.

¹¹⁸ Esta matéria não é reservada ao Presidente da República, logo a Assembleia Nacional tem competência legislativa, nos termos da al b) do artigo 161 e o número 2 do artigo 165.º e revestiu da forma adequada, nos termos da al) d) do número 2 do artigo 166.º, todos da CRA. Portanto, a Lei foi aprovada por quem tem competência e revestiu a forma adequada, ou seja, a lei é um acto normativo da Assembleia Nacional, logo não se fala de inconstitucionalidade orgânica nem formal.

¹¹⁹ JOSÉ MELO ALEXANDRINO, *Lições de Direito Constitucional...*, cit., p. 283. [...] quanto à modalidade de inconstitucionalidade material, a mesma tanto pode consistir numa violação textual da norma constitucional (por exemplo, a criação de uma pena de duração indeterminada), como na violação de uma norma implícita (por exemplo, uma ofensa ao princípio da protecção da confiança). No mesmo sentido, MARCELO CAETANO, *Direito Constitucional. Direito Comparado. Teoria Geral do Estado e da Constituição. As Constituições do Brasil...*, cit., p. 402. GILMAR FERREIRA MENDES E PAULO GUSTAVO GONET BRANCO, *Curso de Direito Constitucional*, 9.ª edição, Saraiva revista e atualizada, 2014, p. 1040 e ss. Mais sobre o assunto, JORGE MIRANDA, *Fiscalização da Constitucionalidade*, Almedina, 2017, p. 41 e ss.

Os tribunais angolanos, designadamente as Salas de Trabalho, o Tribunal Supremo e Constitucional, são chamados a tomar uma posição relativamente à inconstitucionalidade vertida no número 1 do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho, pelo que caberá ao Juiz do Trabalho, em primeira linha, se for celebrado um contrato de trabalho a termo para necessidades transitórias e sem motivação para tal, em violação flagrante da Constituição, declarar a inconstitucionalidade de tais normas e declarar o termo resolutivo inválido, seguindo-se a regra do contrato por tempo indeterminado¹²⁰.

Aliás, apesar de a Constituição estabelecer que compete ao Tribunal Constitucional apreciar a constitucionalidade de quaisquer normas e demais actos do Estado, nos termos da al a) do número 2 do artigo 180.º da CRA, todos os demais tribunais, inclusive os arbitrais, podem fazer o controlo da constitucionalidade da norma, no âmbito da fiscalização concreta, por ser difusa, salvo se tratar de fiscalização abstracta, que é exclusivo do Tribunal Constitucional, ao abrigo do artigo 30.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho, Lei do Processo Constitucional¹²¹.

IV. Não obstante os parâmetros constitucionais acima referidos, cremos ainda que se deve colher a experiência do caso alemão, em que os tribunais influenciaram o legislador ordinário, como escreve MENEZES CORDEIRO:

“A oposição de termos resolutivos nos contratos de trabalhos foi genericamente admitida ao abrigo da autonomia privada. Mas a jurisprudência desde cedo veio a introduzir restrições, de modo a prevenir abusos. Ainda no tempo da RAG entendeu-se que uma cadeia de contratos a prazo, sucessivamente celebrados, revelaria a intenção de tornar as regras relativas a despedimentos: deveria, pois, ser reconduzida a um contrato sem prazo. Várias leis vieram introduzir restrições sectoriais à limitação no tempo, de contratos de trabalho; assim sucedeu com a lei das reformas, admitindo-se ainda as

¹²⁰ NORBERTO CAPEÇA, *Os Despedimentos à luz da nova Lei Geral do Trabalho...*, cit., p. 55. O autor defende ainda a necessidade de uma fiscalização sucessiva da constitucionalidade junto do Tribunal Constitucional.

¹²¹ Veja-se ainda, ONOFRE DO SANTOS, *Direito Constitucional*, ELISA RANGEL NUNES E JORGE BARCELAR GOUVEIA (coord), in *Direito de Angola*, Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto, 2014, 165-196, pp. 180-181.

limitações desse tipo fossem introduzidas por instrumento de regulação colectiva. Finalmente, e perante a lei de protecção dos despedimentos, entendeu-se, sempre por via jurisprudencial, que a aposição de prazos seria ineficaz quando visasse contornar a lei. A jurisprudência só admite a eficácia de termos apostos no contrato quando exista uma justificação material para a limitação”¹²².

Mais do que à experiência alemã, os tribunais devem fazer recurso à segurança no emprego previsto no número 2 do artigo 76.º da CRA. Tal como já amplamente discutimos, a segurança no emprego abrange, não só os despedimentos sem justa causa, como consagra a indeterminação dos contratos de trabalho.

1.5. A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA SOBRE A ESTABILIDADE E SEGURANÇA NO EMPREGO

Sobre a segurança e a estabilidade no emprego, cremos que o ordenamento jurídico português nos apresenta uma solução digna de recepção, senão vejamos:

O artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece que, *é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos*. Curiosamente, a referida redacção coincide com o previsto no artigo 76.º da CRA.

Com efeito, para materialização da garantia estabelecida, o legislador ordinário percebeu que a relação laboral standard, nas palavras de JOÃO LEAL AMANDO, *é temporalmente indeterminada, o emprego normal ou típico deve (ou deveria) ser um emprego estável, de acordo, aliás, com o paradigma constitucional emergente do artigo 53.º da CRP*¹²³.

¹²² ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1997, p. 620 e ss. No mesmo sentido, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho a termo...*, cit., p. 156 e ss.

¹²³ JOÃO LEAL AMADO, *Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?*, in FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, JORGE LEITE E JÚLIO GOMES (coord), *Questões Laborais*, ano XV, n.º 31, 2008, 113-127, p. 117. Para o autor, seriam admitidos contratos a prazo, contratos precários, quando as empresas tivessem que fazer face a necessidades transitórias de mão-de-obra. No mesmo sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 678 e ss. Foi no mesmo sentido, MARIA REGINA REDINHA, *A precariedade do emprego: Uma interpelação ao Direito do Trabalho*, in ANTÓNIO MOREIRA (coord.), I Congresso do

Na verdade, no entendimento de JOANA NUNES VICENTE, *a atitude do legislador laboral é de reserva, de cautela em relação a esta modalidade contratual, pois lidamos com um vínculo que, na essência, se coloca em rota de colisão com a garantia da segurança no emprego, ínsita no art.º 53.º da Constituição da República Portuguesa*¹²⁴.

Por isso, a jurisprudência portuguesa tem reiterado que a contratação a termo, porque atenta contra o princípio da segurança e estabilidade no emprego, e consequentemente faz perigar a garantia do sustento do trabalhador e sua família, assume carácter de excepção, dela devendo as entidades empregadoras apenas lançar mão nas situações em que a sua justificação seja apodíctica¹²⁵.

Trabalho, Almedina, 1998, 325-344, p. 328, quando afirma que um impulso simplificador poderia conduzir-nos à rejeição, pura e simples, de qualquer relação laboral desprovida de estabilidade, isto é, que não correspondesse ao emprego paradigmático dos anos de ouro da idade industrial: uma actividade dependente, prestada ao abrigo de um vínculo jurídico de duração indeterminada. [...] No entanto, uma tal atitude defrontaria a resistência da realidade e dos tempos, pois a organização do trabalho reclama hoje uma crescente polimorfia e complexidade que o Direito do Trabalho não pode, inexoravelmente, enjeitar, sob pena de se transfigurar numa ordem inerte.

¹²⁴ JOANA NUNES VICENTE, *A disciplina do contrato a termo dos profissionais de espectáculo, in Prontuário do Direito do Trabalho*, Almedina, 259-279, p. 264. A garantia constitucional da segurança resulta a necessária evitação, por parte do Estado em geral e do legislador em particular, de situações injustificadas de precariedade de emprego. Instituído a contratação a termo uma situação de precariedade laboral, as previsões normativas que admitam o recurso a esta modalidade contratual só se subtraem à invalidação constitucional se a precariedade da situação laboral corresponder a um motivo justificado, capaz de fornecer uma razão intrínseca de preterição do vínculo por tempo indeterminado. (p.270 e 271)

¹²⁵ Tribunal do Trabalho de Setúbal (sentença lavrada em 12 de Setembro de 2006). Veja-se, também, o Acórdão do STJ, de 16 de Junho de 2016 (Ribeiro Cardoso). [...] Como vem provado, a Ré renovou a sua frota, tendo substituído a “antiga frota de oito aviões Airbus A310 por doze aviões Airbus A330”. Com este aumento de aeronaves, houve a necessidade de proceder à “movimentação de quadros do pessoal navegante de cabine (PNC), através da passagem de dezenas de CAB do quadro Narrow Body para o quadro Narrow Wide, composto este por tripulantes que operam médio e longo curso com o esclarecimento que essa movimentação surge na sequência da deslocação de tripulantes do quadro “narrow wide” para o quadro “wide body” o que implicou a necessidade de reforço do quadro “narrow body”, e daí a contratação do A. e de mais vinte a trinta pessoas. Verifica-se assim que o pessoal navegante de cabine (PNC), existente na Ré passou a ser insuficiente para fazer operar os novos Airbus A330. Ora, de forma alguma se pode considerar esta uma situação transitória. Adquiridas as aeronaves, impunha-se, como é evidente e o impõe a correcta gestão da empresa e a rentabilização do investimento efetuado, que operassem e, para isso, necessitava do pessoal respetivo. “Os novos aviões reforçaram com carácter de permanência a frota da Ré sendo necessário adequar as tripulações a estes novos aparelhos”. E foi o que sucedeu tendo para o efeito deslocado “tripulantes do quadro “narrow wide” para o quadro “wide body” o que implicou a necessidade de reforço do quadro “narrow body”. Daqui resulta que a contratação do A. não visou satisfazer uma necessidade temporária ou transitória, mas permanente. E tanto assim é que “o autor foi o único trabalhador, de entre um conjunto de turmas do curso de formação, que ascendem a várias dezenas de pessoas, com a categoria de CAB contratadas a termo que, atingindo o limite de renovações no ano de 2011, não transitou para o quadro de efectivos da

Neste espírito, de acordo com o artigo 140.º do Código de Trabalho português, o contrato de trabalho a termo resolutivo é excepcionalmente admitido para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período adequado (artigo 140.º). No sistema juslaboral português, funciona um sistema de cláusula geral da admissibilidade de aprazamento¹²⁶ do contrato de trabalho à satisfação de necessidades temporárias da empresa, e é complementado pelo número 2 do artigo 140.º, com base numa enumeração exemplificativa¹²⁷, o que permite outros motivos como base da celebração de contratos a termo certo, porém, no caso dos contratos a termo incerto, a norma aponta para uma enumeração taxativa¹²⁸ (artigo 140.º, n.º 3).

Entretanto, para além das situações de admissibilidade de contrato de trabalho a termo, previstas no artigo 140.º, é possível, com base em instrumentos de regulamentação colectiva, prever outras situações de recurso à contratação a termo (artigo 139.º).

Assim, qualquer outro motivo indicado com base no n.º 2 do artigo 140.º deve corresponder a uma necessidade temporária da empresa e que seja celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade (artigo 140.º n.º 1).

No entanto, discorre LUÍS MANUEL DE MENEZES LEITÃO:

empresa”. Acresce que “os primeiros aviões Airbus A330 foram entregues à ré em 2006 e o último em 2008”, ou seja, quase todos (se não mesmo todos) antes da celebração do contrato com o A. Ou seja, quando contratou o A., já a Ré tinha perfeita noção do pessoal que necessitava para continuar a operar dentro dos cânones exigíveis. Concluímos assim, que a contratação do A. não visou dar satisfação a uma necessidade transitória da Ré nem se verificou um acréscimo excepcional da atividade da Ré, motivo pelo qual, tendo sido contratado fora dos casos previstos no art. 129.º do CT/2003, nos termos do seu art. 130.º, n.º 2 se considera contrato de trabalho sem termo. No mesmo sentido, o Acórdão do STJ, de 17 de Março de 2016 (Gonçalves Rocha).

¹²⁶Expressão de JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho...*, cit., p. 70.

¹²⁷Idem, p. 70 e ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 280. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, 2017, p. 682 e ss. PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY E LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código de Trabalho Anotado*, 11.ª edição, Almedina, 2017, p. 388 e ss. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 173 e ss. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Almedina, 2016, cit., p. 485.

¹²⁸Cf., ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 280.

“Não há qualquer violação do disposto no artigo 53.º da Constituição Portuguesa, uma vez que, sendo a necessidade de trabalho de natureza temporária, naturalmente que a relação laboral tem que ser precária, em função da razão justificativa que a determina, a qual é expressamente exigida pelo Código, porquanto caso o Código Português não previsse a celebração de contratos a termos nestas condições, naturalmente que seriam os trabalhadores os prejudicados, pois as empresas não contratariam trabalhadores definitivos para satisfazer necessidades temporárias, sendo essa situação que poderia considerar inconstitucional por conflitar com a obrigação de o Estado de assegurar políticas de pleno emprego (artigo 58.º, n.º 2 a) da Constituição)”¹²⁹.

Aliás, na construção de ROSÁRIO PALMA RAMALHO, tem um grande mérito quando reforça *que o valor da estabilidade do vínculo laboral é prosseguido, de uma forma indirecta mas igualmente eficaz, através de excepcionalidade dos contratos de trabalho precários (designadamente os contratos de trabalhos a termo e o trabalho temporário) [...]*¹³⁰

Chegados aqui, tendo demonstrado a necessidade de conformar o artigo 16.º da LGT à CRA, porquanto a sua actual redacção está ferida de inconstitucionalidade, na medida em que se deve garantir a segurança e estabilidade no emprego ao abrigo do artigo 76.º da CRA, de seguida vamos abordar as propostas de causas justificadas para a celebração de contratação a termo no ordenamento jurídico angolano.

¹²⁹ LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *A conformidade da Proposta da Lei 29/IX (Código do Trabalho) com a Constituição da República Portuguesa*, in *Temas Laborais: Estudos e Pareceres*, Almedina, vol. I, 2006, 125-187, p. 144.

¹³⁰ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho “típica” e o futuro do direito do trabalho...*, cit., p. 112. Num outro estudo, *Insegurança ou diminuição do emprego? O caso português*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, 95-106, p. 103, a autora reafirma que o sistema jurídico português se perfila, ainda hoje, de forma inequívoca, como um dos mais protectivos da posição jurídica dos trabalhadores em matéria de estabilidade do vínculo de trabalho[...] O sistema laboral português apresenta-se, nesta matéria, como um sistema garantístico, porque alia o carácter fortemente titular do regime jurídico à natureza imperativa das suas normas.

1.6. A NECESSIDADE DE REINTRODUÇÃO DE CAUSAS JUSTIFICADAS PARA A CELEBRAÇÃO DE CONTRATO A TERMO

I. Tendo levantado a inconstitucionalidade do disposto no número 1 do artigo 16.º da LGT, relativamente ao critério para a celebração do contrato de trabalho a termo, doravante auguramos que, na elaboração dos referidos contratos, para além da identificação dos fundamentos objectivos, é necessário identificar as circunstâncias factuais que justifiquem o recurso à contratação a termo, ou seja, subsumi-lo a uma situação fáctica concreta, de modo a estabelecer o nexo entre ambos.

Com efeito, na ausência das situações fácticas admitidas para a celebração a termo, as partes, no âmbito da celebração, podem fazer recurso às formas clássicas, que, aliás, entre nós vigoraram no âmbito da Lei 2/00, anterior Lei Geral do Trabalho. Todavia, somos da opinião de que, para além das situações previstas no artigo 15.º da referida lei, devam ser incluídas outras situações, desde que sejam transitórias, ou seja, deve-se abandonar a enumeração taxativa pelo expediente técnico jurídico da cláusula geral. Aliás, ensina JÚLIO GOMES *que a enumeração taxativa de causas de contratação a termo não constitui um método eficaz para conter o volume desta contratação*.¹³¹

II. Assim, passaremos a analisar algumas das situações que correspondem às necessidades temporárias da empresa, tendo como base o disposto no artigo 15.º da anterior Lei Geral do Trabalho.

a) Contrato de trabalho a termo para substituição de trabalhador temporariamente ausente

¹³¹ JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?...*, cit, p. 41. O método de enumeração taxativa revelou-se historicamente ineficaz para travar o crescimento dos níveis de contratação a termo. Em Espanha, país onde a doutrina fala desassombadamente de um pesadelo de contratação precária, sempre existiu uma lista taxativa, e tal não se revelou, só por si, suficiente para impedir que Espanha se tornasse recordista na contratação a termo, a nível da Europa.

Neste fundamento, o trabalhador admitido tanto pode ocupar o posto do trabalhador impedido como garantir a substituição de forma indirecta, ou seja, a substituição permite que o trabalhador admitido ocupe funções de um outro trabalhador que ocupe as funções do trabalhador que efectivamente esteja impedido. Na prática, o empregador tem uma necessidade transitória e precisa de uma pessoa para substituir o trabalhador impedido, pelo que entendemos que não pode haver restrições à substituição indirecta, porquanto é uma decisão do foro empresarial que diz respeito ao empregador e que se enquadra no seu poder de direcção (artigos 36.º e 73.º, todos da LGT). Contudo, a substituição abrange apenas trabalhadores subordinados e não pode haver celebração de um único contrato a termo para substituir várias pessoas, sucessivamente¹³².

Com efeito, as causas da substituição podem ser, licenças médicas (artigo 145.º, n.º 1 al g) e artigo 149.º), licenças sem retribuição (artigo 141.º), licenças para a formação (artigo 142.º), licenças de maternidade (artigo 247.º), detenção preventiva, participação do trabalhador como candidato às eleições gerais ou autárquicas (artigo 189.º e 192.º) ou ainda por gozo de férias (artigo 129.º).

¹³² Veja-se, a respeito, o caso jurisprudencial francês *apud* JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?...*, cit., pp. 54-55. O trabalhador que foi contratado a termo para substituir, ao longo de um ano, os trabalhadores que porventura ficassem doentes ou viessem a entrar de férias: nesta situação, o tribunal considerou nula a estipulação do termo, com o argumento de que, em rigor, o trabalhador não era contratado para fazer face a uma necessidade temporária, mas sim a uma necessidade permanente. De facto, a substituição de quaisquer trabalhadores que fiquem doentes, ou entrem em gozo de férias, acaba por corresponder a juma necessidade permanente de uma empresa. Por outro lado, haveria vantagens em prever e permitir que o substituído, quando tal partida é previsível (por exemplo, quando vai gozar férias ou uma licença sem retribuição). Por outro lado, não se deve aplicar o exemplo francês, no sentido de MARIANA CALDEIRA SARÁVIA, *Algumas notas práticas sobre os contratos de trabalho a termo*, in CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO E JÚLIO VIERA GOMES (coords.), *Direito do Trabalho + crise=Crise do Direito do Trabalho? Actas do congresso de Direito do Trabalho*, 1.ª edição, Coimbra Editora, 2011, 251-264, p. 253 e ss. A trabalhadora X, que havia sido admitida ao abrigo de um contrato de trabalho a termo incerto para substituir a trabalhadora A, que se encontrava em situação de gozo de licença parental inicial (vulgo licença de maternidade). Sucede que estando a trabalhadora A no final da sua licença de maternidade, a entidade empregadora deparava-se com a necessidade de substituir a trabalhadora B, a qual, coincidentemente, estava na iminência de iniciar, também ela, uma licença de maternidade. E a referida empresa pretendia que a trabalhadora A substituísse a trabalhadora B e que a trabalhadora X (substituta) continuasse em exercício de funções, após o regresso da trabalhadora A e enquanto esta substituísse a trabalhadora B. A empresa decidiu recontratar a trabalhadora X para a substituição directa da trabalhadora B, cujo posto de trabalho não coincidia com o da trabalhadora A e, por conseguinte, a questão da contratação sucessiva deixou de se colocar.

b) Contrato de trabalho a termo para acréscimo temporário ou excepcional ou das actividades

Entendemos que nesta situação basta que haja acréscimo temporário ou acréscimo excepcional da actividade da empresa. Ou seja, não precisa de ser acréscimo excepcional e temporal ao mesmo tempo¹³³. Ora, o acréscimo excepcional pode estar conotado com a produção de bens ou a prestação de serviços que só por razões acidentais e sem carácter de continuidade caiam no âmbito da actividade da empresa¹³⁴.

c) Contrato de trabalho a termo para realização de tarefas ocasionais e pontuais, bem determinadas e que não aconselham o alargamento do pessoal permanente.

Refira-se, por exemplo, o trabalho para a criação de uma base de dados e a formação do pessoal, quando a empresa não pretenda terceirizar o trabalho, ou ainda as férias para a exposição de produtos e a apresentação da empresa (em Angola, por exemplo, todos os anos, no segundo semestre, durante 15 dias, realiza-se a Feira internacional de Luanda. As empresas podem celebrar contrato de trabalho com este motivo).

d) Contrato de trabalho a termo para trabalhos sazonais, ligados a actividades que correspondam à exigência de determinada estação

Trata-se de trabalho que se renova a cada ano em período limitado, não superior a um ano, daí que seja inadmissível a contratação para além deste período. Ora, no caso de Angola, o trabalho sazonal abrange sobretudo actividades

¹³³ JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?...*, cit., p. 56.

¹³⁴ No mesmo sentido, veja-se, CARLOS ANTUNES, DUARTE DA CONCEIÇÃO CASIMIRO, MANUEL FREIRE BARROS, CARLOS PERDIGÃO E FERNANDO TONIN, *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada...*, cit., p. 98.

agrícolas, as colheitas agrícolas e, um pouco, os serviços de turismo em determinadas épocas do ano.

e) Contrato de trabalho a termo para a execução, direcção e fiscalização de construção civil, instalação e montagens de equipamentos

Em Angola, a maior parte das empresas no ramo espera empreitada de obras públicas, ou seja, a maior parte delas espera ganhar concurso público para ser adjudicada uma obra pública e, nesta medida, urge a necessidade de contratar, pelo que obviamente há fundamento para a contratação a termo. Nestes casos, defendemos que nada obsta que o contrato a termo se fundamente numa pluralidade de necessidades, no sentido de se considerar admissível a contratação de um trabalhador para mais de uma obra. No entendimento de MARIANA CALDEIRA SARÁVIA, [...] *as obras registam necessidades específicas (v.g. escavação, nivelamento, carregamento de terras, etc), em momentos distintos, pelo que a contratação e ocupação de determinadas categorias de trabalhadores só fará sentido, ou pelo menos terá mais sentido, se estes puderem, simultaneamente estar afectos a uma multiplicidade de obras, de modo a suprir as necessidades que em cada momento se façam sentir em cada uma delas*¹³⁵.

f) Contrato de trabalho a termo para lançamento de actividades novas de duração incerta

Este fundamento carece de mais detalhes, pois envolve duas situações, no entendimento de JORGE LEITE, em relação ao qual manifestamos o nosso acordo. Por um lado, o lançamento de uma actividade nova e, por outro, a duração incerta: a actividade nova é a actividade distinta das até aí desenvolvidas no âmbito da

¹³⁵ MARIANA CALDEIRA SARÁVIA, *Algumas notas práticas sobre os contratos de trabalho a termo*, in CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO E JÚLIO VIERA GOMES (coords.), *Direito do Trabalho + crise=Crise do Direito do Trabalho? Actas do congresso de Direito do Trabalho...*, cit., p. 256.

empresa, ou seja, *nova é aquela actividade que acrescenta mais um aos tipos de actividades até então desenvolvidas. Dito em termos negativos, nova será a actividade que não se traduz numa mera continuação, nem mesmo numa simples ampliação quantitativa, de alguma das actividades que a empresa vinha realizando. Não é, obviamente, nova a actividade que resulta de uma acréscimo, duradouro ou temporário da(s) anterior(es) actividade(s); mas também não é nova a actividade que se realiza na sequência de uma alteração das condições técnicas de trabalho ou de uma substituição de produtos [...]. O ponto de referência, ou o critério da novidade da situação em análise, é a empresa e não o trabalhador, ou seja, o que importa saber é se a empresa passa a dedicar-se a actividades até então por si não realizadas e não se há trabalhadores que passam a desempenhar actividades que até aí ninguém desempenhava*¹³⁶. Por outro lado, *só não será de duração incerta aquela actividade cuja longa subsistência é altamente provável. Não são de duração incerta aquelas actividades cujo termos e furta a um juízo de prognose, isto é, aquelas actividades cuja longa duração se mostra altamente provável. Assim, por exemplo, não é razoável qualificar-se como de duração incerta a abertura de um hipermercado numa área densamente povoada*¹³⁷.

g) Contrato de trabalho a termo para diminuídos físicos, idosos, candidatos a primeiro emprego ou desempregados há mais de um ano, agrupadas nas motivações de iniciativa económica e com motivação social

A dificuldade poderá surgir na definição do que é o trabalhador à procura do primeiro emprego¹³⁸. Daí propomos que se acolha a posição de MENEZES

¹³⁶ JORGE LEITE, *Contrato a termo por lançamento de nova actividade*, Questões Laborais..., cit., p. 82.

¹³⁷ JORGE LEITE, *Contrato a termo por lançamento de nova actividade*, Questões Laborais..., cit., p. 82-83.

¹³⁸ Cremos que é mais uma das vantagens do contrato de trabalho a termo, pois, deste ponto de vista, o trabalho precário não seria para o trabalhador um impasse definitivo, mas uma fase transitória que lhe permitiria evidenciar as suas qualidades e preparar o seu acesso a um emprego estável. JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?*..., cit., p. 62. MARIANA CALDEIRA SARÁVIA, *Algumas notas práticas sobre os contratos de trabalho a termo*,

CORDEIRO, segundo à qual *trabalhador à procura do primeiro emprego é aquele que nunca tenha celebrado um contrato de trabalho, com ou sem termo*¹³⁹.

III. Na última categoria de contratos que apresentámos, contratos referidos na alínea g), pode verificar-se a contratação a termo certo para fazer face às necessidades permanentes da empresa, pelo que, nesta medida, não se exigem os requisitos da transitoriedade da actividade.

Por conseguinte, os contratos de trabalho podem ser ainda celebrados com fundamento em outras situações não apontadas por nós, desde que se verifique o requisito da transitoriedade, ou seja, necessidade objectivamente excepcional, porquanto defendemos a enumeração exemplificativa.

Deste modo, o ónus de prova da existência dos fundamentos na contratação a termo deve sempre recair sobre o empregador, ao abrigo do artigo 342.º do CC.

Em seguida, passaremos a analisar a forma no contrato de trabalho a termo, desde já um dado que merecerá a nossa análise, sendo que foram introduzidas algumas mudanças.

1.7. FORMA

I. De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º, *a celebração do contrato de trabalho assume a forma que for estabelecida pelas partes, salvo se expressamente a lei determinar a forma escrita*. Disto resulta que, no sistema juslaboral angolano, a declaração das partes no contrato de trabalho é manifestada pela forma

in CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO E JÚLIO VIERA GOMES (coords.), *Direito do Trabalho + crise=Crise do Direito do Trabalho? Actas do congresso de Direito do Trabalho...*, cit., pp. 261-262. A autora apresenta o caso da sociedade japonesa que tinha uma mera representação em Portugal, composta de um Director-Geral e de uma secretária, que tinha apetência apenas para contratar sucessivamente trabalhadores a termo com fundamento no primeiro emprego. A dita sociedade não só estava a invocar quaisquer necessidades temporárias para contratar a termo para o posto de trabalho (de secretária) permanente, como, de certa maneira, contribuía para que diversos indivíduos tivessem uma primeira experiência profissional no mercado de trabalho.

¹³⁹ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina..., cit., p. 630. Mais sobre o assunto, PAULA QUINTAS, *A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores à procura do primeiro emprego*, *Questões Laborais*, 2004, n.º 24, 225-240, p. 239 e ss.

pretendida por elas, ou seja, a validade do contrato de trabalho é independente de qualquer forma. Aliás, recordando as palavras de MENEZES CORDEIRO, *o Direito individual do trabalho como disciplina autónoma do Direito das obrigações, mantém vivo o princípio do consensualismo [...] Verifica-se, deste modo, no Direito do trabalho, um retomar da regra geral no artigo 219.º do CC*¹⁴⁰.

II. Entretanto, tal como decorre da última parte do n.º 1 do artigo 15.º, em determinadas situações, a lei determinou a forma escrita na celebração do contrato. Ora, devemos entender que, sempre que a lei não estabeleça a forma escrita, isso significa que se deve aplicar a regra, isto é, a liberdade de forma.

Assim, a exceção verifica-se nos seguintes contratos:

- a) Contrato de trabalho em comissão de serviço (artigo 230.º);
- b) Contrato promessa de trabalho (artigo 10.º, n.º 3);
- c) Contrato de trabalho com estrangeiros não residentes e apátridas (artigo 15.º, n.º 5) e ainda nos termos do 6.º do Decreto n.º 43/17, de 6 de Março, alterado pelo Decreto Presidencial n.º 79/17, de 24 de Abril;
- d) Contrato de trabalho com menores (artigo 254.º, n.º 4);
- e) Contrato de aprendizagem e de estágio (artigos 3.º, n.ºs 4 e 5, e 24.º, n.º 1);
- f) Contrato de trabalho a bordo de embarcações (artigos 3.º, n.º 8, e 25.º, n.º 1);
- g) Contrato de trabalho no domicílio (artigos 3.º, n.º 6, e 27.º);
- h) Contrato de trabalho temporário e o contrato de cedência temporária, nos termos dos artigos 9.º e 15.º, todos do Decreto Presidencial n.º 31/17, de 22 de Fevereiro e
- i) Contrato de trabalho doméstico, previsto no número 1 do artigo 7.º, do Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de Agosto, embora a forma exigida para esta

¹⁴⁰ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina..., cit., p. 584.

modalidade seja o preenchimento de uma caderneta do trabalhador de serviço doméstico.

Nos contratos acima referidos, o legislador fez questão de exigir a forma escrita para a celebração dos contratos de trabalho, o que significa que, noutros casos em que o legislador não tenha feito referência, como temos vindo a defender, não é obrigatório a forma escrita. Os contratos, que abaixo citamos, são os dispensados da forma escrita:

- a) Contrato de grupo (artigos 3.º, n.º 11.º, e 22.º);
- b) Contrato de empreitada ou tarefa (artigos 3.º, n.º 10.º, e 23.º);
- c) Contrato de trabalho de trabalhadores civis em estabelecimentos fabris militar (artigo 28.º) e
- d) Contrato de trabalho rural (artigos 3.º, n.º 7 e 29.º).

Entre os contratos de trabalho acima referidos, está incluído o contrato de trabalho a termo. A nossa conclusão decorre do facto de o legislador não ter estabelecido uma excepção à regra, determinando a forma escrita, tal como sucedeu na lei anterior, em que o legislador determinou no número 2 do artigo 14.º da antiga LGT:

“O contrato de trabalho pode ser por tempo determinado para a execução de uma obra certa ou serviço determinado e é obrigatoriamente reduzido a escrito, incluindo para além das menções a que se refere no n.º 3 do artigo 13.º, a indicação precisa do seu termo ou das condições a que fica sujeito, bem como das razões determinantes da contratação por tempo determinado”.

1.8. A NECESSIDADE DA FORMA ESCRITA NO CONTRATO A TERMO CERTO

Mas, então, qual é a necessidade de forma escrita nos contratos, em geral, e no contrato de trabalho, em particular? Ora, a generalidade da doutrina enumera algumas situações de conveniência de forma (formalismo negocial)¹⁴¹:

a) Os negócios formais defendem as partes contra a sua leviandade ou precipitação, ou seja, entre o momento em que elas resolvem concluir o negócio e o da sua válida e definitiva conclusão, haverá o tempo necessário para reflectir sobre o negócio;

b) Obter uma clara e completa expressão da vontade, obrigando as partes a cuidar da sua formulação por escrito;

c) Marcar a separação entre as simples negociações e os termos definitivos do negócio;

d) Facilitar a prova da declaração de vontade, fugindo aos perigos da prova testemunhal, cuja extrema falibilidade é bem conhecida. As testemunhas podem errar (erros de percepção ou erros de memórias) ou mentir (podem ser mal intencionadas ou maleáveis; podem ser manobradas ou querer manobrar por sua conta) ou vir a faltar.

Por outro lado, a forma oral é acentuadamente arriscada e perigosa, quer quanto à efectiva ocorrência do acordo negocial, quer quanto ao seu conteúdo, quer ainda quanto à distinção entre o que é pré-contratual e preparatório do contrato e o que constitui a sua versão final. A negociação do texto permite que as partes clarifiquem uma perante a outra, e até perante si próprias, os prós e contras e os contra do negócio¹⁴².

¹⁴¹ JOSÉ OLIVEIRA DE ASCENSÃO, *Direito Civil-Toeria Geral II, Acções e factos jurídicos*, 2.ª edição, Coimbra Editora, 2003, p. 64 e ss. O fundamento das exigências legais de forma é a necessidade de levar as partes a reflectirem antes de praticarem actos consideravelmente graves; o reforço da segurança do negócio, nomeadamente por permitir a intervenção de terceiros; a facilitação da prova de atos. PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria Geral do Direito Civil*, 8.ª edição, Almedina, 2017, pp. 623-624. CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.ª edição (2.ª reimpressão) por ANTÓNIO PINTO MONTEIRO E PAULO MOTA PINTO, Coimbra Editora, 2012, p. 429. No mesmo sentido, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil II, Parte Geral*, 4.ª edição (reformulada e actualizada), reimpressão, Almedina, 2017, pp. 174-175. O autor indica mais razões justificativas de forma, nomeadamente a prova, a autenticidade, a comunicação, a informação material, o indício material, a delimitação e finalização, a oficialização e publicidade, o sobreaviso e a protecção, a consciencialização e a segurança, etc.

¹⁴² PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria Geral do Direito Civil*, 8.ª edição, Almedina, 2017, pp. 623-624

Entretanto, a liberdade de forma justifica-se, antes de mais, pela necessidade de assegurar a fluidez do tráfico jurídico. Em Angola, por exemplo, predomina muito o comércio informal, pelo que a exigência de forma escrita entravaria de modo intolerável a actividade económica¹⁴³.

Ora, no contrato de trabalho, justifica-se, tendo em conta o modo de constituição, a liberdade de forma. Aliás, mesmo que as partes não disponham sobre certas cláusulas, direito e deveres, aplicam-se as normas estabelecidas nas legislações de trabalho, por exemplo, o horário de trabalho, descansos complementares e obrigatórios, férias e feriados.

Todavia, a justificação por nós sustentada faz mais sentido em alguma categoria de contratos, como defende MENEZES CORDEIRO:

[...] “O formalismo se impõe, no Direito do trabalho numa de três conjugações: na celebração de contratos de trabalho especiais e feição mais técnica ou elaborada: no afastamento de regras supletivas de índole geral e no estabelecimento de regimes que, embora permitidos pela lei, se mostrem menos favoráveis para os trabalhadores”¹⁴⁴.

Assim, no contrato de trabalho a termo, há necessidade de observância de uma forma. Pensamos que a forma que se exige não é a mais solene, nem é burocrática, tal como acontece com a escritura pública. A forma tão-somente exigida, na maioria dos sistemas juslaborais, sobretudo na CPLP, é a forma escrita, contendo alguns elementos necessários para a modalidade de contratação.

A observância de forma escrita no contrato de trabalho a termo incide sobre a necessidade de fixar o período de vigência, as condições a que fica sujeito, bem como sobre a fundamentação da contratação a termo. Ora, sem uma forma escrita, fica difícil aferir estes elementos, em que o trabalhador, o contraente mais débil, se possa basear no caso da existência de conflito¹⁴⁵.

¹⁴³ DÁRIO MOURA VICENTE, *Direito Comparado, Vol. II. Obrigações*, Almedina, 2017, p. 134.

¹⁴⁴ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina..., cit., p. 587.

¹⁴⁵ Por exemplo, a sua antiguidade, os benefícios acordados e auferidos pelo trabalhador, porquanto, passados 8 meses ou mais de trabalho o trabalhador pode não se recordar, com exactidão, do período de início de vigência do contrato e, nestas situações, a prova testemunhal pode não oferecer muita segurança ao intérprete ou ao aplicador da lei. Cf. ALDINO PEDRO DA FONSECA, *O contrato de trabalho...*, cit., p. 133.

O legislador, com esta nova lei, não se dignou a exigir a forma escrita para o contrato de trabalho a termo, facto que lamentamos. Porém, parece-nos que terá incorrido numa incoerência, senão vejamos. O número 2 do artigo 16.º da LGT estabelece que :

“O contrato de trabalho por tempo determinado pode ser celebrado:

a) A termo certo, isto é, com a fixação precisa da data da sua conclusão ou do período por que é celebrado;

b) A termo incerto, ficando o seu termo condicionado à desnecessidade da prestação do trabalho por cessação dos motivos que justificaram a contratação”.

Ora, se o legislador determina que, no contrato a termo certo, é necessário fixar com precisão a data da sua conclusão ou do período da sua conclusão, e, no contrato a termo incerto, os motivos justificantes da contratação, como é possível não ter exigido a forma escrita? Não sendo esta a posição, torna-se o número 2 do artigo acima referido em letra morta.

Por outro lado, como já defendemos a inconstitucionalidade do número do artigo 16.º na parte referente à celebração dos contratos de trabalho a termo, baseado no critério da vontade das partes, mesmo quando a actividade seja transitória ou injustificada, há também a necessidade de o contrato de trabalho ser celebrado por escrito, porquanto nele deve constar, para além da duração, a data da celebração e os motivos justificantes da celebração a termo.

Assim, defendemos que o contrato de trabalho a termo, no sistema juslaboral angolano, tendo em conta a interpretação que fazemos dentro do sistema, e que foi oportunamente argumentada, deve ser celebrado a escrito, contendo os elementos previstos no número 2 do artigo 15.º, designadamente, identificação das partes, categoria ocupacional do trabalhador, local e duração do trabalho, data de início da prestação e razões justificantes da celebração do contrato de trabalho a termo, sob pena de o contrato ser considerado celebrado por tempo indeterminado.

Uma vez defendida a forma escrita, vale a pena clarificarmos que nada obsta a que a referida forma assumo a forma electrónica (substituindo-se o documento

em papel por documento electrónico), desde que corresponda, com fidelidade, às declarações das partes no contrato de trabalho e que os elementos nele contidos sejam disponibilizado às partes¹⁴⁶.

1.9. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

De acordo com al a) do número 2 do artigo 16.º da LGT, o contrato a termo certo é aquele em que se fixa de forma precisa a data da sua conclusão ou do período por que é celebrado.

A lei não determina quais as situações admitidas para a celebração do contrato de trabalho a termo certo, ao contrário da anterior LGT, que restringia a celebração de contrato a termo nos casos de: substituição de trabalhadores temporariamente ausentes (artigo 15.º, 1, al a)), realização de tarefas ocasionais e pontuais, bem determinadas e que não entram no quadro das actividades da empresa (artigo 15.º, n.º 1, al c), e) e i)); trabalhos sazonais (artigo 15.º, n.º 1, al d)); execução de trabalhos urgentes necessários à salvaguarda das instalações ou dos equipamentos da empresa (artigo 15.º, n.º 1, al f)); execução, direcção e fiscalização de construção civil, instalação e montagens de equipamentos e aprendizagem e formação (artigo 15.º, n.º 1, al j)).

¹⁴⁶ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Celebração de contratos à distância e o novo regime do contrato de seguro*, in Direito e Justiça, *Estudos dedicados ao professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Vol. III, Universidade Católica Editora, 2011, 235-259, pp. 243-246. É totalmente improcedente a conclusão no sentido de a substituição de documento escrito em suporte de papel por documento escrito em suporte electrónico implicar uma redução da segurança jurídica. Ambos são documentos escritos com idêntico valor probatório, acautelando do mesmo modo o conhecimento do respectivo conteúdo por parte dos interessados, mormente das partes no contrato. Por outro lado, mesmo que a protecção do meio ambiente não seja invocada explicitamente como motivo para reduzir a exigência de forma escrita e, em especial, a desnecessidade de os documentos escritos serem - como habitualmente - apresentados em papel, essa justificação está implícita. No mesmo sentido, JOSÉ HORÁCIO HALFELD REZENDE RIBEIRO, *Contratos electrónicos*, in RENAN LOTUFO E GIOVANI ETTORE NANNI (coords.), *Teoria Geral dos Contratos*, Atlas, 2011, 334-351, p. 346. Quanto à veracidade do conteúdo do documento electrónico, conteúdo esse que é a expressão da vontade, a Medida Provisória n.º 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, assegura a presunção de veracidade de qualquer documento electrónico com assinatura digital. Desta feita, a larga utilização dos meios electrónicos deve ser acompanhada da preocupação com que a assinatura digital atinja plena difusão, em benefício da estabilidade e segurança jurídica.

Com efeito, no caso de acréscimo temporário ou excepcional da actividade (artigo 15.º, n.º 1, al b)), lançamento de actividades novas de duração incerta (artigo 15.º, n.º 1, al g)), diminuídos físicos, idosos, candidatos a primeiro emprego ou desempregados há mais de um ano (artigo 15.º, n.º 1, al h)) e aprendizagem e formação profissional prática/artigo 15.º, n.º 1, al k)), a lei remetia para a celebração de contratos a termo incerto.

Teria o legislador razão na determinação das situações admissíveis à celebração de contrato de trabalho a termo? Fazia sentido condicionar as actividades aptas para a contratação a termo? Entendemos que foi uma má opção do legislador, aliás, parece-nos infeliz ter estabelecido que contratos a lançamento de actividades novas de duração incerta (artigo 15.º, n.º 1, al g)) e que contratos com diminuídos físicos, idosos, candidatos a primeiro emprego ou desempregados há mais de um ano (artigo 15.º, n.º 1, al h) só podiam ser celebrados a termo incerto.

Creemos que o mais fácil, caso fosse ela a linha limitadora, fosse concatenar as situações passíveis de celebração de contratação a termo, facto que o legislador não se dignou fazer. Na verdade, na nossa opinião, todas as situações servem tanto para a celebração de contrato a termo certo quanto a termo incerto, pelo que o critério devia ser a previsão dos trabalhos ou a conclusão das obras, ou então devia ficar condicionado à desnecessidade da actividade.

Relativamente à Lei 7/15, de 15 de Junho, a LGT vigente, cremos ser o critério da previsibilidade da duração ou da conclusão da obra, e para tanto servem todas as actividades objectivamente atendíveis à celebração a termo. Ora, isto significa que, se o empregador souber da data do regresso do trabalhador substituído, não pode celebrar contrato de trabalho a termo incerto. Igualmente não faz sentido fixar um termo incerto quando a actividade a desenvolver está garantidamente certa. A nossa conclusão resulta do facto de que o contrato a termo certo, apesar de ser precário, confere alguma estabilidade ao trabalhador, ao contrário do contrato a termo incerto, porquanto este pode cessar a qualquer momento.

1.10. DURAÇÃO DO CONTRATO A TERMO CERTO: CRÍTICA À FALTA DE ESTRUTURAÇÃO DE PRAZOS

I. O legislador fixou a duração do contrato de trabalho a termo em função da qualificação comercial do empregador como grande empresa¹⁴⁷, que pode contratar até um limite máximo de cinco anos, e como micro¹⁴⁸, pequena¹⁴⁹ ou média¹⁵⁰ empresa, as quais estão autorizadas a contratar por períodos iguais ou inferiores, até um limite máximo de dez anos, de acordo com os números 1 e 2 do artigo 17.º.

Ora, parece-nos interessante o regime excepcional conferido às micro, pequenas e médias empresas. Esta diferenciação divisa a ideia de que a contratação a termo por longo período é um grande incentivo ao empresariado angolano, aliás, temos vindo a assistir a muitas empresas com esta dimensão, e são elas as que mais empregam no mercado de trabalho angolano¹⁵¹.

Entretanto, isso afigura-se bastante penoso para os trabalhadores, que viverão em instabilidade durante dez anos. De acordo com o direito comparado, o sistema juslaboral moçambicano¹⁵², de que se presume a origem da influência no caso angolano, tratou a questão de forma diferente, ou seja, com contratação a

¹⁴⁷ Aquelas que, por exclusão de partes, não sejam micro, pequenas ou médias, ou seja, empresas que tenham mais de 200 trabalhadores e tenham uma facturação bruta anual superior a dez milhões de dólares americanos, as empresas públicas ou com capitais públicos, empresas ligadas ao sector financeiro, de acordo com o artigo 5.º, n.º 2, al c), da Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas.

¹⁴⁸ Empresas com até 10 trabalhadores e/ou tenham uma facturação bruta anual não superior a USD 250.000, de acordo com a al a) do n.º 2 do artigo 5.º) da LMPME.

¹⁴⁹ Aquelas com mais de 10 até 100 trabalhadores e/ou tenham uma facturação bruta anual em superior a USD 250.000 e igual ou inferior a USD três milhões de acordo com a al b) do n.º 2 do artigo 5.º da LMPME.

¹⁵⁰ Empresas com mais de 100 até 200 trabalhadores e/ou tenham uma facturação bruta anual em superior a três milhões de dólares e igual ou inferior a dez milhões de dólares americanos, de acordo com a al c) do n.º 2 do artigo 5.º da LMPME.

¹⁵¹ Das 19.789 empresas constituídas no Guiché Único de Empresas (www.gue.minjus-ao.com), eram comerciantes individuais 1.796, Sociedade por quotas 16.701, e Sociedades Anónimas 1292, mas destas empresas, desde 2012, 9.732 empresas estão certificadas no Instituto Nacional de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas (www.portal.inapem.gov.ao).

¹⁵² O artigo 42.º, n.º 3 da LT de Moçambique, estabelece que as pequenas e médias empresa, podem livremente celebrar contrato de trabalho a prazo certo nos primeiros dez anos da sua actividade.

termo nos primeiros dez anos da sua actividade. Talvez se procure promover o desenvolvimento do tecido empresarial, mas a forma como isso se apresenta na LGT de Angola não é conveniente, porquanto se trata de liberalização ao extremo, que atenta contra a segurança e a estabilidade no emprego.

II. Para além do alargamento dos prazos de duração do contrato a termo, a análise das normas acima referidas facilmente permite perceber que o legislador angolano, movido pelo espírito das liberalidades, deixou a cargo das partes a possibilidade de escolha dos limites temporais, ou seja, na celebração do contrato de trabalho as partes (o empregador) saberão por que período de tempo será executado o trabalho. Por isso, à partida nada obsta a que seja celebrado um contrato de trabalho por período de um mês, renovável quantas vezes for necessário.

Esta é de facto uma situação nova e deveras preocupante no ordenamento jurídico angolano, porquanto a anterior lei, a Lei 2/00, de 11 de Fevereiro, para cada necessidade de contratação a termo ou para cada sub-modalidade de contratação, impedia a observância de um prazo.

Por outro lado, o contrato a termo, quer fosse a termo certo ou a termo incerto, não podia, no geral, ultrapassar 36 meses, acrescidos de mais 24 meses, nos casos de prolongamento devidamente justificado, nos termos do número 2 do artigo 16.º. Assim, a lei estabeleceu prazos de 6 meses, 12 meses e 36 meses, podendo o último ser prolongado para mais 24 meses, em função de cada situação justificativa de contratação a termo.

Por conseguinte, o empregador não podia celebrar um contrato de trabalho a termo para trabalho sazonal e execução de trabalhos urgentes necessários de salvaguarda das instalações ou dos equipamentos da empresa, ao abrigo da al a) do número 1 do artigo 16.º, com um prazo superior a seis meses, nem o contrato para acréscimo temporário ou excepcional da actividade normal da empresa, realização de tarefas ocasionais ou actividades que não alargassem a actividade corrente da empresa, nos termos da al b) do número 1 do artigo 16.º, com prazo superior a 12 meses.

Ora, a estruturação de prazos obrigava os empregadores, para além de uma situação justificativa de contratação a termo, à verificação da duração máxima, embora se discutisse se, com a questão do limite máximo, era necessário ou não que se fundamentasse o contrato a prazo ao tempo adequado.

Por exemplo, afigurava-se necessário que, na contratação a termo para substituição de um trabalhador, se observasse o limite de 36 meses, independente do tempo necessário para a substituição? A lei não se tinha pronunciado de maneira clara sobre esta questão, ao contrário do que sucede no sistema juslaboral português¹⁵³, mas entendemos que, se o contrato for celebrado para substituição de uma trabalhadora em licença de maternidade, em princípio, não pode ultrapassar os três meses de duração máxima.

Em matéria de duração do contrato de trabalho a termo, a anterior lei estava muito bem servida, o mesmo, lamentavelmente, não se pode afirmar sobre a lei de 2015. Ora, no quadro que se apresenta, corre-se o perigo de o empregador contratar, não de acordo com a existência real de uma necessidade com vista a suprir num certo período, mas sim de acordo com o critério que representa menos custos e menos embaraço na altura de se fazer o vínculo jurídico-laboral.

Por outro lado, ao empregador, nos casos de trabalhadores que gozam de protecção especial contra o despedimento, caso da trabalhadora gestante, do trabalhador líder sindical, do trabalhador vítima de acidente de trabalho ou doença profissional, do trabalhador que goza de estatuto de antigo combatente e do trabalhador que vive com HIV/SIDA, basta não renovar o contrato de trabalho. Aliás, imaginemos que tenha celebrado contrato com prazo de três meses sucessivamente renovável, quando ocorrer uma das situações acima referidas, o empregador não estará a despedir, porém a (supostamente) denunciar o contrato de trabalho, ou seja, o prazo de duração do contrato de trabalho a termo na lei vigente é um elemento permeável a injustiças.

¹⁵³ Segundo o motivo indicado com base no n.º 2 do artigo 140.º, é necessário que se verifique uma necessidade temporária da empresa e que o contrato seja celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade (artigo 140.º, n.º 1 do CT).

Com efeito, alguma parte da doutrina concorda de forma pacífica com a apresentação do prazo em vigor na Lei 7/15, de 15 de Junho¹⁵⁴, contudo surge a questão de saber se estes prazos procedem ou não, de acordo com os valores da estabilidade e segurança no emprego. É a matéria de que nos ocuparemos adiante.

1.11. A JUSTIFICAÇÃO DA NECESSIDADE DE ESTRUTURAÇÃO DE PRAZOS NO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

Por via de princípio, os números 1 e 2 do artigo 17.º liberalizam a fixação dos prazos na celebração de contrato de trabalho a termo certo. Ora, o nosso desacordo aumenta pela falta de estruturação do prazo de vigência do contrato de trabalho a termo e do tempo estimado para a satisfação da necessidade para cada caso em concreto.

Por conseguinte, a nossa preocupação resulta da necessidade da duração do contrato a termo estar em sintonia com o valor da segurança e estabilidade no emprego prosseguido pelo artigo 76.º da CRA, isto é, a duração do contrato de trabalho a termo deve visar diminuir o grau de instabilidade que, inevitavelmente, este tipo de contrato introduz na situação jurídica do trabalhador¹⁵⁵. Na verdade, de nada adiantaria se houvesse obrigação de apresentação de motivos justificantes na celebração de contrato de trabalho a termo certo, por um lado, se, por outro lado, a estipulação do prazo fosse simplesmente manipulável pelo empregador.

Assim, o contrato de trabalho a termo deve prosseguir os seguintes objectivos¹⁵⁶:

¹⁵⁴ LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho de Angola...*, ob. Cit., p. 231, e FRANCISCO LIBERAL FERNANDES E MARIA REGINA REDINHA, *Contrato de Trabalho: Novo Regime Jurídico Angolano...*, ob. Cit., p. 120.

¹⁵⁵ Cf. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 292, e ss., MARIA REGINA REDINHA, *A precariedade do emprego: Uma interpelação ao Direito do Trabalho...*, cit., p. 333. A estabilidade do emprego é importante, não só para o trabalhador, mas também para a empresa, dado que permite uma redução dos encargos com o recrutamento, com a formação, com o *turn-over*, etc.

¹⁵⁶ Adaptámos os vectores essenciais para diminuir o grau de instabilidade do trabalhador na celebração do contrato de trabalho a termo, de ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ibidem*.

a) Corresponder a uma necessidade transitória de trabalho. É obrigação do legislador angolano estabelecer diversas regras para obstar à eternização destes contratos. Estas regras tinham que ver com a duração máxima do contrato, com os limites às suas renovações e com a proibição dos contratos a termo sucessivos;

b) Prever, para além de um limite máximo legal, o de cinco e dez anos, para as grandes, micro, pequenas e médias empresas, respectivamente, prazos diversos para cada situação justificativa;

c) Conjuguar a duração do contrato com o número máximo de renovações;

d) Estabelecer um limite mínimo, pois a fixação de um limite mínimo para a duração dos contratos aponta para a estabilização da situação jurídica. Logo, devia o legislador angolano ter a atenção de vedar a celebração de contratos a termo de curta duração por tempo inferior ao da necessidade do trabalhador ou do serviço a realizar.

Na verdade, como temos vindo a afirmar, o legislador apenas prescreveu o limite máximo de duração de contratos e ignorou os outros objectivos acima referidos. Entretanto, na celebração de contratos a termo, as partes devem sempre conjuguar a situação fáctica com o prazo de duração estimado, como a seguir exemplificamos:

a) No caso de contratação a termo para substituição de trabalhador temporariamente ausente. Com efeito, as causas da substituição podem ser: licenças médicas (artigo 145.º, n.º 1 al g) e artigo 149.º), licenças sem retribuição (artigo 141.º), licenças para a formação (artigo 142.º), licenças de maternidade (artigo 247.º), detenção preventiva, participação do trabalhador como candidato às eleições gerais ou autárquicas (artigo 189.º) ou ainda por gozo de férias (artigo 129), contratação a termo certo para execução, direcção e fiscalização de construção civil, instalação e montagens de equipamentos; contratos a termo certo para diminuídos físicos, idosos e candidatos a primeiro emprego ou desempregados há mais de um ano e contratação a termo para lançamento de actividades novas de duração incerta, a duração máxima do contrato, com o prolongamento, devem ter a duração entre três meses a 36 meses, eventualmente

a cinco anos, ou seja, não é admissível que a contratação de jovens à procura do primeiro emprego, por exemplo, dure mais do que quatro anos;

b) No caso de contratação a termo para acréscimo temporário ou excepcional das actividades; contratação a termo para realização de tarefas ocasionais e pontuais, bem determinadas e que não aconselham aumento do pessoal permanente, não podem ultrapassar três anos, porquanto, se acontecer, já não é possível falar-se em acréscimo temporário, de tarefas ocasionais ou ainda bem determinadas;

c) No caso de contratação a termo para trabalhos sazonais, seria um absurdo se nestas situações o contrato continuasse até dez anos, mesmo que a actividade deixasse de ser sazonal.

Com efeito, deve atingir-se a duração máxima nos contratos a termo sempre que se comprove a persistência dos fundamentos da contratação, e há toda a necessidade de se estabelecer um limite mínimo de duração, se é que se pretende prosseguir o objectivo da paz social. Ora, os problemas não se situam apenas na duração, mas também na renovação, conversão e sucessão dos contratos de trabalho, como a seguir veremos.

1.12. RENOVAÇÕES, CONVERSÃO E SUCESSÃO DO CONTRATO A TERMO CERTO

I. Sobre a renovação do contrato de trabalho a termo certo, aliás o único em que se admite esta possibilidade, o legislador dispôs o seu regime jurídico no artigo 17.º, no qual se estabelece que o contrato de trabalho por tempo determinado pode ser sucessivamente renovado por períodos iguais ou diferentes até um limite máximo de cinco anos, tratando-se de grandes empresas, e de dez anos, para as micro, pequenas e médias empresas, e, no caso de uma das partes não pretender renovar o contrato de trabalho cuja duração seja igual ou superior a três meses, é obrigatório o aviso prévio de quinze (15) dias úteis, cuja inobservância, quando imputável ao empregador (quando imputável ao trabalhador não acarreta

qualquer cominação legal), apenas implica a obrigação de pagar ao trabalhador uma compensação correspondente ao período de 15 dias de salário.

Ora, no regime jurídico acima referido, salta-nos à vista que o legislador não estabeleceu limites de renovações, na medida em que o contrato a termo pode ser sucessivamente renovado até ao limite máximo, não sujeitou à verificação da sua admissibilidade a persistência dos fundamentos para celebração do contrato a termo certo, e na falta de aviso prévio o contrato, ao invés de se converter para contrato sem termo, o legislador premiou o empregador com a obrigação de apenas pagar uma compensação, não se pronunciando sobre a possibilidade de aposição no contrato da cláusula de caducidade automática.

II. A conjugação da duração do contrato de trabalho a termo com limite de renovações é um dos vectores atenuantes da instabilidade peculiar à modalidade contratual em causa. Assim, seria muito positivo se a Lei Geral do Trabalho de Angola estabelecesse um número de renovações dos contratos a termo. Ao basear-se apenas no facto da persistência dos fundamentos, o legislador, de acordo com a nossa construção crítica, pretendeu desonerar o empregador desta obrigação, pois é fácil arranjar motivos para a contratação a termo, o difícil é a contratação a termo ser renovada com certa limitação.

Logo, não havendo número limite de renovação, a grande esperança reside na declaração de inconstitucionalidade dos artigos 16.º e 17.º e, conseqüentemente, fixar-se a obrigação de demonstrar a persistência dos fundamentos para a contratação a termo¹⁵⁷. Não havendo este comportamento, vamos assistir à contratação de trabalhadores a termo com período inicial de um mês e renovado 59 vezes ou 118 vezes, ou seja, todos os meses o trabalhador ficará à mercê do bom senso do empregador. É claro que a renovação arbitrária será uma pura arma de repressão e de intimidação na mão do empregador.

¹⁵⁷ Veja-se, por exemplo, o número 3 do artigo 149.º do Código de Trabalho de Portugal, que estabelece a obrigação de verificação dos requisitos previstos nos termos da sua celebração. O mesmo se verifica na Lei de trabalho timorense, nos termos do número 2 do artigo 12.º e do número 1 do artigo 13.º.

III. Relativamente à possibilidade de aposição de uma cláusula de não renovação, a LGT não se pronunciou, tal como já afirmámos. Entretanto, entendemos que nada obsta a que as partes estabeleçam a impossibilidade de renovação do contrato de trabalho por conta da liberdade contratual, ou seja, nada impede a aposição de uma cláusula, determinando que, findo o prazo acordado, este não se renovará.

Na verdade, o mais grave é o facto de que, na nova lei, a renovação automática (tácita), só ocorrer nos casos em que o trabalhador continuar a prestar a actividade para o empregador, para além do prazo da vigência inicialmente acordado, pelo que a renovação será igual ao do período inicialmente acordado.

Entretanto, se o empregador não manifestar a vontade de continuar com o vínculo jurídico-laboral e o comunicar apenas com um dia de antecedência ou no último dia de vigência do contrato, isso não significa que o contrato se tenha renovado de forma tácita, bastando pagar ao trabalhador uma compensação correspondente ao período de 15 dias de salário, desde que seja um contrato com prazo superior a três meses (porquanto nos casos de duração inferior, nem sequer tem a obrigação de compensar), ou seja, a consequência não é a renovação automática do contrato¹⁵⁸.

¹⁵⁸ Na Lei anterior, era diferente, pois o contrato renovava-se de forma automática por período de duração igual ao inicial, sempre que o empregador, até duas semanas antes, não tivesse denunciado, por escrito, o contrato, a menos que, mesmo não o tendo feito, para o trabalhador prevalecesse a ideia de não renovação (artigo 17.º, n.º 2). Disto resultava que, sempre que o empregador tivesse a vontade de continuar com o vínculo, bastava remeter-se ao silêncio, salvo se o trabalhador dispusesse em contrário. Assim, o contrato renova-se por período de duração igual ao inicial. Contudo, se o empregador pretendesse uma renovação diferente do período inicial, era necessário proceder-se de forma contrária, ou seja, ao invés do silêncio era necessário um documento escrito e assinado por ambos, empregador e trabalhador (artigo 17.º, n.º 3). Se a renovação acontecesse nos termos referidos, considerava-se o contrato renovado por período inicial, para tal era considerada renovação tácita. Ao contrário, caso as partes pretendessem renovar por período diferente, por vontade da partes ou por força do limite máximo de duração, era necessário reduzir a escrito, nos termos do número 3 do artigo 17.º.

Com a referida medida adoptada, o trabalhador só terá a certeza de que o seu contrato foi renovado se continuar a prestar a sua actividade depois de um dia do prazo inicialmente acordado. Uma situação bastante precária.

Por outro lado, sempre que as partes pretendam fazer renovar o contrato por período diferente do inicialmente acordado, deverão fazê-lo por escrito. É claro que não é uma situação que resulte de forma expressa da lei, mas surge no alinhamento da argumentação que temos vindo a sustentar que o contrato de trabalho a termo deve ser reduzido a escrito, tendo em conta a necessidade de conter a duração e os fundamentos da contratação. Logo, se a renovação opor um período diferente, o mesmo deve necessariamente ser estabelecido por escrito para garantir segurança e certeza jurídica.

1.13. A QUESTÃO DE PERSISTÊNCIA DOS FUNDAMENTOS NA RENOVAÇÃO DO CONTRATO A TERMO CERTO

I. A lei não teve qualquer intenção de estabelecer um limite mínimo de renovações, como acima demonstrámos, sendo grave que assim se estabelece um novo paradigma de renovação dos contratos a termo certo, a que se soma o facto agravante de a lei não se dignar a prescrever a necessidade de causa justificativa no momento da renovação.

II. Logo, a pergunta que se coloca é a de saber se, à luz da lei, as partes (mormente o empregador) devem ou não demonstrar a persistência dos fundamentos da contratação a termo no momento da renovação. Ora, temos vindo a trilhar um caminho completamente oposto ao da grande parte da doutrina que se pronunciou sobre o sistema juslaboral angolano, na medida em que, na nossa opinião, a contratação a termo, nos termos previstos no artigo 16.º da LGT, e tendo em vista os parâmetros sobre a estabilidade e segurança no emprego, deve observar as situações excepcionalmente admitidas e, para tanto, elencámos situações fácticas admissíveis.

Com efeito, seria um contra-senso, atendendo ao que ponderámos, admitir que, para a renovação, bastaria a vontade das partes. Se se devem demonstrar os fundamentos para contratar por tempo determinado, também se deve exigir o mesmo no momento da renovação. Na verdade, só se pode renovar o vínculo jurídico-laboral se as situações que levaram à contratação a termo se mantiverem. Doutro jeito, seria fechar uma porta e abrir muitas janelas.

III. Fica, então, a questão de saber se basta haver necessidade transitória para renovar o contrato ou se deve registar-se, necessariamente, a situação original.

Ora, se admitirmos a primeira hipótese, tal significa que um trabalhador pode inicialmente ser contratado para uma actividade sazonal e em seguida renovar o contrato para substituir um trabalhador em licença médica e, depois, para execução de uma obra determinada, etc.

Somos da opinião que a mudança da situação admissível para a contratação a termo (motivo original) implica necessariamente um novo contrato a termo, na medida em que este tipo de contrato é celebrado para fazer face a uma situação pontual e específica, pelo que a sua renovação deve obedecer à persistência do fundamento original¹⁵⁹.

Ademais, em caso contrário, assistir-se-ia à promoção de condutas fraudulentas na contratação de um único trabalhador a prazo para fazer face a diferentes necessidades temporárias da empresa, que deveriam ser supridas com contratações a termo, pelo que a consequência deve ser a conversão do contrato a termo para contrato por tempo indeterminado¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Veja-se o paradigmático caso jurisprudencial francês *apud* JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?...*, cit., pp. 54-55.

¹⁶⁰ Este é o cenário que se verifica no ordenamento jurídico português, pois estabelece que a renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração... (artigo 149.º, n.º 3).

1.14. SUCESSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO: CRÍTICA À OMISSÃO DO LEGISLADOR

I. O sistema juslaboral angolano nunca procedeu à regulamentação da sucessão do contrato de trabalho a termo, ou seja, a Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto, a Lei 2/00, de 11 de Fevereiro, e a lei em vigor, a Lei 7/15, de 15 de Junho, não se pronunciaram sobre a sucessão do contrato de trabalho a termo.

II. A sucessão do contrato a termo é um problema que se distingue da renovação do contrato, na medida em que, na primeira situação, ocorre uma efectiva cessação da relação laboral a termo e se segue de forma imediata a recontractação do trabalhador para o mesmo posto de trabalho.

Na verdade, levanta-se o problema de sucessão do contrato devido à existência de limites temporais à duração máxima do contrato. Nas palavras de JOANA NUNES VICENTE, *a sucessão de contratos a termo certo andar* associada a estratégias patronais para contornar as normas que impõem os referidos limites, os quais, a serem ultrapassados, determinariam a conversão da relação numa relação de trabalho sem termo¹⁶¹.

III. Assim, a falta de um mecanismo jurídico que iniba e impeça a sucessão do contrato a termo com os mesmos fundamentos e para o mesmo o trabalhador (a mais assumida, a sucessão subjectiva, por ser o mesmo trabalhador), dá abertura às partes para eternizarem uma relação de trabalho a prazo, sem limitações ao nível da duração.

Doutro modo, far-se-á com que a cadeia de renovações sucessivas seja quebrada antes de atingida a duração máxima, de maneira a que a entidade patronal, logo em seguida ou decorrido um breve lapso de tempo, celebre um novo contrato de trabalho a termo com o mesmo trabalhador¹⁶².

¹⁶¹ JOANA NUNES VICENTE, *O fenómeno da sucessão de contratos (a termo)...*, cit., p. 9.

¹⁶² O empregador tem interesse em recorrer ao mesmo trabalhador. A renúncia a um determinado trabalhador em favor de outro é encarada, na maioria das vezes, como um desinvestimento arriscado: implica a preterição de um trabalhador que já conhecia, o risco de o novo trabalhador ser, afinal, um recurso menos produtivo, novos custos de selecção e formação, novo processo de inserção do trabalhador na empresa ou, até mesmo, em certos casos, o perigo de

Por conseguinte, a ausência de uma norma no sistema juslaboral angolano que proíba ou limite a sucessão do contrato a termo torna pedra oca o regime dos limites de duração. Ademais, se nos sistemas juslaborais em que existe regulamentação desta matéria há situações fraudulentas, como não existirão mais em Angola¹⁶³?

A solução para minimizar o problema passa pela fiscalização do limite de duração máxima e da existência de fundamentação na recontratação do trabalhador, ou seja, o trabalhador em Angola não deve poder ser recontratado no final do seu contrato a termo, mesmo havendo fundamento para tal, passado o período máximo admitido por lei, porquanto se tratará de uma necessidade permanente e não mais transitória.

Para efeitos de duração máxima do contrato de trabalho, devem ser contabilizados todos os contratos a termo celebrado entre o trabalhador e o empregador, não obstante admitirmos que a dificuldade seria aferir o intervalo de tempos admitido. Por exemplo, um trabalhador que foi contratado a termo para substituir outro trabalhador na empresa A, em 2015, para dois anos, em seguida foi recontratado pela mesma empresa para uma actividade sazonal durante o ano, de 2017 e, em 2018, é novamente chamado pela empresa para substituir outro trabalhador para um período de 3 anos; aqui já se verifica a conversão do contrato de trabalho, na medida em que foi violado o limite máximo, tratando-se de uma grande empresa.

Contudo, muitas são as dificuldades que se colocam relativamente à sucessão do contrato de trabalho a termo e muitas as soluções. A nós não cabe teorizar, por falta de medidas legais e pronunciamentos dos tribunais.

que o trabalhador preterido possa vir a desempenhar funções em empresa concorrente. Assim, embora o empregador reconheça o interesse e a necessidade mais ou menos constante da sua organização produtiva tirar proveito do património profissional de um dado trabalhador, assim como da tendencial infungibilidade do sujeito que o detém, não existe vontade de estabilizar a referida relação de trabalho, potenciando-se, antes, um quadro permanente de precarização. *Ibidem.*

¹⁶³ O sistema juslaboral tem vindo a ensaiar respostas para este problema há anos, desde a LCCT (Lei do Contrato de Trabalho a Termo), nas suas diversas alterações, passando pelo Código de Trabalho de 2003 e, actualmente, pelo Código de Trabalho de 2009.

1.15. CONVERSÃO DO CONTRATO A TERMO CERTO: A JUSTIFICAÇÃO DO ALARGAMENTO DO SEU ALCANCE

I. Especificamente, no que se refere à conversão do contrato a termo, saltamos à vista que ela apenas se verifica no caso de violação do período máximo estabelecido, isto é, de acordo com o número 3 do artigo 17.º, o contrato por tempo determinado vigora por período indeterminado, desde que ultrapassados os máximos estabelecidos.

É evidente que se trata de uma visão redutora, sobretudo se não se procurar uma correlação de medidas dentro do sistema. Ora, se entendemos que o artigo 16.º, sobre a contratação a termo, é inconstitucional, por não estabelecer situações objectivamente excepcionais, tendo em conta a segurança e a estabilidade no emprego, vertido no artigo 76.º da CRA, é evidente que a conversão do contrato a termo para sem termo é uma sanção que deve ser aplicada tendo em conta estes factores.

Deste modo, cremos que, para além do previsto no número 3 do artigo 17.º, a conversão se verifica ainda nas seguintes situações:

a) No caso de celebração do contrato a termo fora das situações admitidas, quando os fundamentos não sejam indicados ou não correspondam às funções efectivamente exercidas;

b) Nos casos de renovação do contrato de trabalho a termo certo sem a persistência dos motivos justificativos da celebração (por exemplo, se o contrato foi celebrado para substituir um trabalhador adoentado, e este vier a falecer, não faz sentido renovar o contrato de trabalho por ausência de actividade transitória);

c) No caso de recontração do trabalhador depois de atingir o limite máximo ou ainda nos casos de várias contratações a termo para iludir o limite máximo de duração;

d) No caso de contrato a termo não ter sido reduzido a escrito.

II. Só com as medidas acima avançadas se impedirá a eternização da situação jurídica do trabalhador com a configuração instável típica do contrato a termo¹⁶⁴, ou seja, tais medidas são uma garantia de segurança para os trabalhadores e blindagem para o regime de contrato de trabalho a termo.

1.16. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO

I. O regime jurídico do contrato de trabalho a termo incerto está vertido na al b) do número 2 do artigo 17. É aquele cujo termo fica condicionado à desnecessidade da prestação do trabalho por cessação dos motivos que justificaram a contratação.

O legislador não se dignou apresentar as situações admissíveis à contratação a termo incerto, pelo que se torna num regime de difícil compreensão.

II. Ao contrário do quadro previsto na Lei 7/15, de 15 de Junho, a actual Lei Geral do Trabalho, a antiga lei restringia as situações de admissibilidade desta submodalidade, na medida em que só em determinadas situações se verificava a contratação a termo incerto, portanto o seu termo ficava condicionado à desnecessidade da prestação de serviço ou à cessação dos motivos que haviam levado à contratação do trabalhador, mediante aviso prévio, sob pena de pagamento de uma compensação ou conversão para o contrato sem termo, consoante se tratasse de falta parcial de aviso prévio ou de permanência após o prazo de 15 de dias.

III. Entretanto, no novo regime de contrato de trabalho a termo incerto, qualquer situação objectivamente excepcional fundamenta a contratação, embora a caducidade dependa da desnecessidade da prestação ou cessação dos motivos da

¹⁶⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 300.

celebração do contrato, daí que não se renove, apesar de poder converter-se em contrato por tempo indeterminado.

Deste modo, esta admissibilidade, tão vaga e indeterminada na celebração de contrato de trabalho a termo incerto, confere uma amplitude excessiva ao empregador, como se de um contrato sem termo se tratasse, e resulta em maior precariedade para o trabalhador da que advém do contrato a termo certo. Assim, o recurso à contratação a termo incerto devia ser admitida nos mesmos termos da anterior LGT, ou seja, através de uma tipificação taxativa¹⁶⁵.

IV. Por outro lado, a desnecessidade da prestação ou a cessação dos motivos devem estar em sintonia com o prazo máximo de duração dos contratos, cinco anos, no caso das grandes empresas, e dez anos, no caso das micro, pequenas e médias empresas (artigo 17,^o, n.ºs 1, 2 e 3).

Sempre que o trabalhador continuar a prestar a sua actividade, mesmo depois da cessação dos motivos que levaram à contratação a termo, por exemplo, a conclusão das obras e a entrega das obras, o contrato deve converter-se por tempo indeterminado.

¹⁶⁵ Com tratamento diferente, o ordenamento jurídico português limitou as situações admissíveis à contratação a termo incerto.

1.17. CESSAÇÃO DOS CONTRATOS A TERMO E SEUS EFEITOS

I. Em regra, o contrato de trabalho a termo cessa por caducidade¹⁶⁶. Ora, a caducidade de um contrato determina a sua extinção *ipso iure*, ou seja, se o contrato for celebrado por um prazo determinado, decorrido este período de tempo, o negócio jurídico caduca (art. 298.º, n.º 2 do CC)¹⁶⁷.

Assim, o contrato de trabalho a termo caduca, havendo decurso do prazo, tratando-se de contrato a termo certo, ou quando se torna desnecessário a prestação de trabalho pelo trabalhador, no caso de contrato a termo incerto.

II. Por via de princípio, a caducidade opera-se de forma automática, mas, em determinadas situações, pode ser necessário dar a conhecer a situação justificativa de caducidade e, noutros casos, pode carecer de prévia denúncia. Ora, o regime de caducidade do contrato de trabalho a termo, no sistema juslaboral angolano, tal como na generalidade dos ordenamentos jurídicos, conhece algumas particularidades relativamente ao regime geral do direito civil, acima referido, pelo que a caducidade do contrato de trabalho a termo não opera de forma automática, carecendo de ser accionada pelo sujeito interessado, denúncia com aviso prévio de 15 dias, manifestando a vontade de não renovar o contrato ou de não o converter em tempo indeterminado (artigo 17.º, n.º 4), salvo se as partes inserirem no contrato uma cláusula de não renovação, ou seja, de caducidade automática, pois o contrato caducará pelo simples decurso do prazo, tratando-se de contrato a termo certo.

¹⁶⁶O contrato de trabalho a termo pode ainda caducar por causas objectivas, alheias à vontade das partes (artigo 198.º, n.º 2 al a) e 199): morte do trabalhador; incapacidade permanente, total ou parcial do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho por período superior a doze (12) meses; reforma do trabalhador; condenação do trabalhador por sentença transitada em julgado à pena de prisão superior a um ano; morte ou incapacidade do empregador, de que resulte o encerramento da empresa; falência ou insolvência do empregador; e casos fortuitos ou de força maior que impossibilitem definitivamente a prestação ou recebimento do trabalho.

¹⁶⁷ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Da Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Almedina, 2017, p. 45 e ss., LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito das Obrigações*, Vol. II, 12.ª Edição, Almedina, 2018, pp. 106 e 107 e PEDRO PAIS VASCONCELOS, *Teoria Geral do Direito Civil...*, ob. cit., pp. 675 e 677.

III. No contrato a termo, a comunicação de caducidade do contrato não está sujeita a forma escrita, ao contrário do que exigia o quadro vertido na anterior lei, aliás, o aviso prévio corresponde à própria declaração negocial de denúncia e não está dependente de forma especial estabelecida por lei (artigo 219.º do CC), basta uma comunicação informal, com a devida antecedência, porém, tendo em conta a necessidade do empregador fazer a prova da comunicação, é conveniente que seja exercida por escrito, nos termos do artigo 342.º do CC¹⁶⁸. Para além disso, a caducidade só se torna eficaz quando chega ao poder do trabalhador ou dele é conhecida (artigo 224.º, n.º 1 do CC), considerando-se também eficaz se não foi oportunamente recebida por culpa do destinatário (n.º 2 do citado artigo)¹⁶⁹, logo há necessidade de reduzir a comunicação a escrito.

Contudo, a falta de comunicação, ou a comunicação fora do prazo previsto no número 4 do artigo 17.º, lamentavelmente, não dá lugar à renovação automática do contrato, mas sim à obrigação do pagamento de uma compensação por falta de aviso prévio, ao abrigo do número 5 do mesmo artigo.

Deste modo, verifica-se uma posição aproximada à lógica civilista com cargas de precariedade, porque, de contrário, o trabalhador saberia que se não recebesse a comunicação até 15 dias antes de o prazo expirar, seria porque a entidade empregadora continuaria a contar com a sua prestação¹⁷⁰, mas nos termos, em vigor, da nova LGT, o trabalhador fica sem saber se terá o contrato renovado ou se vai receber uma compensação por falta de aviso prévio, isto nos contratos com duração superior a três meses¹⁷¹. Ora, nos outros ordenamentos jurídicos, por exemplo, no português, a falta de comunicação, ou fora dos prazos previstos no artigo 344.º, n.º 1, do CT, o contrato ou se renova automaticamente ou

¹⁶⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Da Cessação do Contrato de Trabalho...*, ob. cit., p. 116 e ss.

¹⁶⁹ Mais sobre o assunto, PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho...*, cit., p. 45 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 306.

¹⁷⁰ ALBINO MENDES BAPTISTA, *Jurisprudência do Trabalho Anotada: Relação individual de trabalho*, 2.ª edição, SPB, 1996, p. 335.

¹⁷¹ Está claro que o legislador adoptou um regime mais influenciado pela necessidade de preservar a livre iniciativa económica privada, o que é de lamentar.

se converte por tempo indeterminado, se já tiver esgotado o número máximo de renovações (artigo 149.º n.º 2, e artigo 147.º, n.º 2 b) do CT).

IV. Relativamente ao contrato a termo incerto, a Lei não explica em que termos se deve operar a caducidade. Ora, sendo esta modalidade contratual mais instável e precária do que o contrato a termo certo, na medida em que a qualquer momento o contrato poder cessar, há necessidade de um aviso para, pelo menos, prevenir o trabalhador (prevenção psicológica e financeira), pelo que, não havendo aviso prévio, o trabalhador pode ser confrontado com uma notícia para não comparecer mais ao local de trabalho no dia seguinte, porquanto se verificou a desnecessidade da prestação ou cessação das causas que levaram à sua contratação.

A falta de aviso prévio colide com o princípio da segurança e estabilidade no emprego, previsto no artigo 76.º da CRA, daí que de uma interpretação dentro do sistema, e sobretudo no Direito Civil, resulta a necessidade um aviso prévio, ou seja, neste caso, apela-se à figura da antecedência conveniente prevista na al c) do artigo 1172.º do CC, não obstante ser referente ao contrato de prestação de serviço, na modalidade de mandato. A antecedência conveniente supõe o tempo necessário para prover os interesses de outros contraentes (no caso, o trabalhador), pelo que o cálculo dessa antecedência depende de múltiplos factores, a considerar caso a caso, nomeadamente o tempo já decorrido e a relação contratual¹⁷².

Deste modo, o empregador deve comunicar ao trabalhador a vontade de cessar o contrato, ou seja, no caso da contratação para substituição do trabalhador temporariamente ausente, o regresso do trabalhador extingue o contrato de trabalho, pelo que, prevendo o regresso do trabalhador, o empregador deve sempre proceder à denúncia do contrato.

¹⁷² Veja-se o Acórdão do STJ, de 07 de Julho de 2010 (Barreto Nunes).

V. Mas fica a questão de saber qual é o período estimado para aviso prévio. Ora, pensamos que o prazo previsto de 15 dias, vertido no número 4 do artigo 17.º, aproveita a esta situação, a sua falta acarreta a obrigação do pagamento de uma compensação igual ao salário correspondente ao aviso prévio, ao abrigo do número 5 do referido artigo¹⁷³.

VI. Como a cessação do contrato de trabalho, seja a termo certo ou incerto, não confere qualquer benefício económico ao trabalhador, ou seja, o contrato a termo no ordenamento jurídico angolano é uma modalidade contratual muito atractiva, para além de cessar com a verificação do termo, não ataca o património do empregador¹⁷⁴.

¹⁷³ A figura do aviso prévio, fixada para os contratos a termo incerto, era uma questão de acautelar, de modo a que o empregador não mandasse embora o trabalhador a qualquer momento, apesar de se tratar de um contrato a termo incerto e as partes estarem conscientes da forma de cessação.

¹⁷⁴ No sistema juslaboral português, em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo decorrente da declaração do empregador, nos termos do número 2 do artigo 344.º, e no caso de contrato a termo incerto, o trabalhador sempre terá direito a uma compensação pecuniária, nos termos do artigo 345.º, n.º 4. A doutrina entende que o dever de pagar a compensação resulta da precariedade do vínculo a que o trabalhador foi submetido e funciona como mecanismo de inibição à contratação a termo, já que carece.

2. ASPECTOS DIVERSOS DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

Foram abordados aspectos da maior relevância do contrato de trabalho a termo, todavia, devem analisar-se algumas regras específicas sobre esta modalidade contratual, que se encontram dispersas pela Lei Geral de Trabalho, entre as quais destacamos:

a) O período experimental do contrato a termo é fixado pelo número 3 do artigo 18.º, em 15 ou 30 dias, consoante sejam trabalhadores não qualificados e qualificados, e desde que conste expressamente no contrato de trabalho;

b) As regras dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado são também aplicáveis ao trabalhador com contrato por tempo determinado, de acordo com o número 3 do artigo 16.º; discorre MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO *que se trata de rege-se por um princípio geral de igualdade*¹⁷⁵;

c) As férias, referentes aos contratos por tempo determinado cuja duração inicial ou renovação não ultrapasse um ano, podem ser substituídas pela remuneração correspondente, correspondentes a dois (2) dias úteis por mês completo de trabalho, a pagar no fim do contrato (artigo 133.º).

¹⁷⁵ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II...*, cit., p. 314.

CONCLUSÕES GERAIS

Chegados aqui, percebe-se claramente que, com a provação da Lei 7/15, de 15 de Junho, a Nova Lei Geral do Trabalho, foi introduzido um novo paradigma do contrato de trabalho de trabalho a termo, que se revela sobretudo influenciado pela necessidade de preservar a livre iniciativa económica privada. Os objectivos preconizados pelo legislador, o do aumento de geração de empregos com vista à dinamização da actividade económica, afinal não passavam de um pretexto para liberalizar a forma de contratação, que culminou com a secundarização das referências aos valores pela referência aos custos, transformando o Direito do Trabalho em instrumento de economia e gestão das empresas.

Ficou provado no nosso estudo que não é correcto responsabilizar a legislação laboral pelas falhas do mercado angolano, porquanto os entraves à geração de empregos, que decerto contrariam os objectivos propagados pelo legislador, são a pouca dinâmica do empresariado nacional, a falta de matéria-prima e de serviços públicos, o ambiente económico geral pouco propício ao investimento industrial privado, a ausência de políticas macroeconómicas vocacionadas para a empresas, a burocracia, a corrupção e a falta de uma adequada organização e gestão das empresas.

Ao estabelecer que o regime de contratação fica dependente da vontade das partes, retirando, para tanto, a necessidade de observância de fundamentos para a contratação a termo, reforçou a autonomia privada e a renovação do contratualismo, destruindo um dos ganhos alcançado no domínio laboral, a protecção do contraente mais débil (o trabalhador)¹⁷⁶, comparada com a Lei 6/81, de 24 de Agosto, e a Lei 2/00, de 11 de Fevereiro.

¹⁷⁶ Sobre assunto, veja-se, por exemplo, o posicionamento da Sentença do Tribunal Constitucional de Espanha de 3/1983, *apud* MANUEL CARLOS PALOMEQUE LOPEZ, *Direito do Trabalho e Ideologia (tradução de António Moreira)*, 5.ª edição, Almedina, 2001, p.15. [...]. O legislador, ao regular as relações de trabalho, contempla necessariamente categorias e não indivíduos concretos e, constatando a desigualdade socioeconómica do trabalhador face ao empresário, pretende reduzi-la mediante o adequado estabelecimento de medidas igualitárias [...].

Por outro lado, dado o recorte dos fundamentos na contratação e na sua renovação, a falta de estruturação de prazos de duração dos contratos de trabalho, a ausência de limite mínimo da duração e das renovações, a substituição da renovação automática pelo pagamento de uma compensação, a liberdade de forma dos contratos a termo, constata-se que o legislador angolano procedeu a uma alteração estrutural do vínculo do trabalho e retrocedeu ao nível da tutela do trabalhador, ou seja, prejudicou alguns direitos adquiridos e, portanto, não há dúvidas de que o sistema juslaboral angolano está desregulamentado (desregulamentação em sentido próprio)¹⁷⁷ e em crise¹⁷⁸ (em grande retrocesso).

Por outro lado, o regime jurídico do contrato a termo estabelecido na Nova Lei Geral do Trabalho demarca-se do paradigma partilhado por muitos sistemas juslaborais, sobretudo ao nível da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, Brasil, Cabo-Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, São-Tomé e Príncipe e Timor-Leste, em que prevalece a regra de contratação por tempo indeterminado.

Assim, a liberalização da contratação a termo em Angola viola o previsto no artigo 76.º da CRA, que garante a segurança no emprego (admitindo por regra a contratação por tempo indeterminado), logo é inconstitucional.

Na verdade, a contratação a termo não é toda má, potencia a criação de novos postos de trabalho e funciona como instrumento de políticas sociais, mas deve ser usada apenas em situações objectivamente admissíveis.

Deste modo, para harmonizar segurança e estabilidade no emprego e livre iniciativa económica, é urgente a reintrodução das causas justificativas de contratação a termo. Ora, mais do que olhar para as anteriores leis vigentes, deve colher-se a experiência a alemã e sobretudo a portuguesa sobre a materialização da segurança e da estabilidade no emprego, porquanto o legislador português ordinário, obedecendo ao plasmado na CRP, teve uma preferência pela contratação por tempo indeterminado, condicionando a válida celebração de contratos a termo,

¹⁷⁷ Sobre o assunto, veja-se, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática...*, cit., passim. Da mesma autora, *Dogmática Geral*, cit., p. 81.

¹⁷⁸ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Ainda a crise do Direito Laboral: A erosão da relação de trabalho "típica" e o futuro do direito do trabalho...*, cit., p. 108.

desde logo, a requisitos de ordem material, que se prendem com o tipo de elenco de situações legitimadoras deste tipo de contratação¹⁷⁹.

Ademais, para atender à necessidade de justificação na contratação a termo, é imperioso que a forma do contrato não seja a determinada pelas partes, devendo ser adoptada a forma escrita, ainda que electrónica, porquanto é mister a aposição nos contratos para além do período de vigência, a necessidade de contratação a termo devidamente justificada e o timing da realização, o que não é possível sem redução a escrito.

A forma escrita também é necessária para a fundamentação da persistência da necessidade transitória, dum lado. Por outro lado, na contratação a termo incerto, é necessário estabelecerem-se as razões da contratação para determinar-se a sua caducidade.

Assim, a inconstitucionalidade dos artigos 16.º e 17.º, devidamente demonstrada, serve para prosseguir os valores da segurança e estabilidade do emprego, daí que a contratação a termo é necessário corresponder a uma necessidade temporária da empresa e que seja celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

Além disso, todo o regime jurídico da contratação a termo deve revelar esta coesão, ou seja, na renovação deve evidenciar-se a persistência dos motivos justificantes e dos termos inicialmente admitidos, e sempre pelo período estritamente necessário, pelo que o limite máximo deve ser esgotado caso haja manutenção dos fundamentos da contratação a termo, e nunca admitir-se a recontração de um trabalhador para o mesmo posto de trabalho, depois de se verificarem os limites máximos de duração ou de se terem esgotado os fundamentos.

Por conseguinte, a conversão, para além de se verificar no caso de violação dos limites máximos, deve estender-se aos casos de renovação do contrato de trabalho sem a persistência dos fundamentos ou por fundamentos diferentes, no

¹⁷⁹ JOANA NUNES VICENTE, *A disciplina do contrato a termo dos profissionais de espectáculo...*, ob. cit, p.265.

caso de recontração do trabalhador sem os fundamentos do contrato inicialmente acordado e que atingiu a duração máxima, no caso de continuação do trabalhador após a cessação dos motivos que levaram a sua contratação e contratos de trabalho não reduzidos a escrito.

Só deste modo é que a contratação a termo em Angola, nos termos da Nova Lei Geral do Trabalho, poderá evitar colocar o trabalhador numa situação de precariedade em relação ao emprego, uma vez que, nos termos em que se apresenta, sem apelos à declaração de inconstitucionalidade dos artigos 16.º e 17.º, tendo em conta o artigo 76.º da CRA, o trabalhador nunca saberá se o seu contrato será renovado no mês seguinte, no trimestre seguinte ou no ano seguinte, durante dez anos. Verificar-se-á uma facilidade de desvinculação do trabalhador por iniciativa do empregador, que é proporcionada pelo contrato de trabalho a termo. Isto pode levar o empregador a promover a cessação do contrato de trabalho sem justa causa por via da não renovação, principalmente no caso de trabalhadores considerados problemáticos pelo empregador, caso dos que reclamam das condições de trabalho, reivindicam aumento de salários, se recusam a prestar trabalho em dia de feriado, de descanso semanal ou muito além da hora normal de trabalho contratualmente acordada, possibilitando facilmente o contorno das disposições que proíbem o despedimento sem justa causa.

O futuro de um regime jurídico de contrato de trabalho a termo angolano garantístico e menos instável está nas mãos dos tribunais, na medida em que é de todo impossível uma aplicação das normas laborais que contrarie a Constituição.

BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João, *A Constituição e as reformas laborais em curso*, in *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, 2014, pp. 13-26.

ABRANTES, José João, *Direito do trabalho e cidadania*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, pp. 97-107.

ABRANTES, José João, *Contrato de trabalho a termo*, in PEDRO ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol III*, Almedina, 2002, pp. 155-178.

ABRANTES, José João, *O Código de Trabalho e a Constituição*, in FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, JORGE LEITE E JÚLIO GOMES (Coords.), *Questões Laborais*, 2003, Ano X, n.º 22, pp. 123-154.

ABRANTES, José João, *Sobre a Constituição e a Crise do Favor Laboratoris em Direito do Trabalho*, in *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, volume II, 2011, pp. 269-284.

ADÃO, Wilson de Almeida, *Os dez monopólios que devem acabar urgentemente: contributos para melhorar o que está bem e corrigir o que está mal*, in *Jornal Expansão* n.º 444, de 20 de Outubro de 2017, p. 8.

ALEXANDRINO, José Melo, *Lições de Direito Constitucional*, Vol. II, AAFDL, 2015.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho: Noções básicas*, Coimbra Editora, 2016.

AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade: O Processo de Constituição e de Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra, 2002.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo - Lei n.º 54/2017*, de 14 de Julho-Anotada, Almedina, 2017.

AMADO, João Leal, *As cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo*, in *O Direito do Desporto em Perspetiva*, Almedina, Novembro de 2015, pp. 93-122.

AMADO, João Leal, *As cláusulas de rescisão e a Comissão Arbitral Paritária*, in *O Direito e Desporto*, Coimbra, Setembro/Dezembro de 2003, pp. 83-93.

AMADO, João Leal, *renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?*, in FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, JORGE LEITE E JÚLIO GOMES (coords), *Questões Laborais*, ano XV, n.º 31, 2008, , pp. 113-127.

ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte da Conceição, BARROS, Manuel Freire, PERDIGÃO, Carlos e TONIN, Fernando, *Lei do Trabalho de Moçambique Anotada*, Escolar Editora, 2015.

ASCENSÃO, José Oliveira de, *Direito Civil-Toeria Geral II, Acções e factos jurídicos*, 2.ª edição, Coimbra Editora, 2003.

ARAÚJO, Raul Carlos Vasques e NUNES, Elisa Rangel, *Constituição da República de Angola Anotada*, tomo I, Luanda, 2014.

BAPTISTA, Albino Mendes, *Jurisprudência do Trabalho Anotada: Relação individual de trabalho*, 2.ª edição, SPB, 1996.

BASTOS, Nuno Cabral, *apud ALICE PEREIRA DE CAMPOS, Contrato de Trabalho a Termo, uma forma de trabalho precário?* Universidade Católica Editora, 2013.

CAETANO, Marcelo, *Direito Constitucional. Direito Comparado. Teoria Geral do Estado e da Constituição. As Constituições do Brasil*, Vol. I, Forense, 1977.

CAMPOS, Alice Pereira de, *Contrato de Trabalho a Termo, uma forma de trabalho precário?* Universidade Católica Editora, 2013.

CANOTILHO, J.J Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada, artigos 1.º a 107.º*, Coimbra Editora, 2007.

CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1.ª edição, Editora Where Angola Book Publisher, 2015.

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1997.

CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil II, Parte Geral*, 4.ª edição (reformulada e atualizada), reimpressão, Almedina, 2017.

DRAY, Guilherme Machado, *Trabalho temporário*, in ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, IV, Coimbra, 2003, pp. 101-143.

DRAY, Guilherme Machado, *O princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, 2015.

FEIJÓ, Carlos Maria, *Constituição da República de Angola: Enquadramento histórico e trabalhos preparatórios*, Vol. I, Almedina, 2015.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18.ª Edição, Almedina, 2017.

FERNANDES, António Monteiro, A categoria profissional e o objecto do contrato de trabalho in LEILA GUIMARÃES CARVALHO RIBEIRO (coord.), *Direito do Trabalho: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz de Pinho Pedreira da Silva*, LTR, São Paulo, 1998, pp. 392-426.

FERNANDES, António Monteiro, *O Presente e o futuro do Direito do Trabalho* in JOSÉ JOÃO ABRANTES (coord.), *I Conferência Luso-Espanhola de Direito do Trabalho: A Reforma Laboral em Portugal e Espanha*, Almedina, 2016, pp. 369-384.

FERNANDES, António Monteiro, *Por um direito do trabalho competitivo*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, pp. 47-61.

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

FERNANDES, Francisco Liberal, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Termo em Timor-Leste (Employment Contract in East Timor)*, 1.ª Edição, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2015.

FERREIRA, Manuel Ennes, *Nacionalização e confisco do capital português na indústria transformadora de Angola (1975-1990)*, *Análise Social*, vol. XXXVII (162), 2002.

FONSECA, Aldino Pedro da, *O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho*, edição do autor, 2017.

FRAGOSO, Américo Oliveira, *Dos Contratos de Trabalho a Prazo Reflexões sobre o regime jurídico introduzido pela nova Lei do Trabalho de Moçambique (Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto)*, Paper em <http://www.fd.ul.pt/Link/Click.aspx?fileticket=aw4ZZjPi%2BAA%3D&tabid=>, 1 a 48.

GÉNIAUT, Benoîte, *Economic crises, employment and models of employment contract: New features in employment contract? Rapport français*, in APODIT, *Crise Económica: fim ou refundação do Direito do Trabalho*, AAFDL, 2016, pp. 157-174.

GOMES, Júlio Vieira, *O Contrato de Trabalho a Termo ou Tapeçaria de Penélope?* in ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, IV, Coimbra, 2003, pp. 35-99.

GOMES, Júlio Vieira, *Deve o trabalhador subordinado obediência a ordens ilegais?*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, pp. 179-188 .

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações*, Vol.II, 12.ª edição, Almedina, 2018.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, 5.ª Edição, Almedina, 2016.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Almedina, 2016.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *A precariedade: Um novo paradigma laboral?*, in JOSÉ JOÃO ABRANTES (coord.), *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, 2014, pp. 37-55.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *A conformidade da Proposta da Lei 29/IX (Código do Trabalho) com a Constituição da República Portuguesa*, in *Temas Laborais: Estudos e Pareceres*, Almedina, vol. I, 2006, pp. 125-187.

LEITE, Jorge, *Contrato de Trabalho a Prazo: Direito Português e Direito Comunitário*, in *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 27, Coimbra, 2006, pp. 1-31.

LEITE, Jorge, *Contrato a termo por lançamento de nova actividade*, *Questões Laborais*, 1995, n.º 5, pp. 76-87.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque, *Direito do Trabalho e Ideologia* (tradução de António Moreira), 5.ª edição, Almedina, 2001.

LUTHER, Gilberto, *Pressupostos macroeconómicos da reforma estrutural do sistema tributário: prespetivas na tributação das empresas*, in *JURIS, Estudos em Homenagem ao Professor Adérito Correia*, Vol.I, Universidade Católica Editora, 2016, pp. 119-138.

MACHADO, Susana Sousa, Contrato de trabalho a termo. A transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: Incompatibilidades, Coimbra Editora, 2009.

MACHADO, Maria João, Trabalho temporário. Jurisprudência recente e alterações legislativas introduzidas pela Lei 28/2016, de 23-08, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, n.º II, ano 2017, 231-257.

MACHETE, Pedro, A jurisprudência do Tribunal Constitucional em matéria laboral e as novas tendências do direito do trabalho, in *APODIT, Crise Económica: fim ou refundação do Direito do Trabalho*, AAFDL, 2016, pp. 125-138.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, 2017.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Trabalho e Direitos Fundamentais*, In *JORGE MIRANDA (coord.), Estudos em Homenagem ao prof. Doutor Sérvulo Correia*, vol. III, Coimbra Editora, 2010, 241-285.

MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme e SILVA, Luís Gonçalves da, *Código de Trabalho Anotado*, 11.ª edição, Almedina, 2017.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Almedina, 2017.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Trabalho e direitos fundamentais: Compatibilização entre a segurança no emprego e a liberdade empresarial*, *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia*, Coimbra Editora, 2010, pp. 241-284.

MARTINEZ, Pedro Romano, *A Constituição de 1976 e o Direito do Trabalho*, in *Nos 25 anos da Constituição da República portuguesa*, AAFDL, 2001, pp. 5-41.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Celebração de contratos à distância e o novo regime do contrato de seguro*, in *Direito e Justiça, Estudos dedicados ao professor*

Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Vol. III, Universidade Católica Editora, 2011, pp. 235-259 .

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.^a edição revista e actualizada, Principia, 2017.

MENDES, Afonso, *O trabalho assalariado em Angola*, Instituto Superior de Ciências Sociais e política Ultramarina, Lisboa, 1966.

MENDES, Gilmar Ferreira e BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *Curso de Direito Constitucional*, 9.^a edição, Saraiva revista e atualizada, 2014.

MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I, 2.^a Edição, revista, Universidade Católica Editora, 2017.

MIRANDA, Jorge, *Fiscalização da Constitucionalidade*, Almedina, 2017.

NETO, Francisco Ferreira Jorge e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros, *Direito do Trabalho*, 8.^a Edição, Atlas, 2015, p. 1132 e ss.

NIGIOLELA, Márcia, *Um novo paradigma na nova Lei Geral do Trabalho in Juris, Estudos em Homenagem ao Professor Adérito Correia*, Universidade Católica Editora, 2016, pp. 323-338.

NIGIOLELA, Márcia, *O exercício do poder disciplinar no ordenamento jurídico angolano*, Universidade Católica Editora, 2014.

NUNES, António José Avelãs, *A crise do capitalismo e o mundo do trabalho*, in JOÃO REIS, LEAL AMADO, LIBERAL FERNANDES E REGINA REDINHA (coords.), *Para Jorge Leite. Escritos Jurídicos*, Vol.II, 1.^a edição, Coimbra Editora, 2014, pp. 489-565.

PAHULA, Ovídio, *Estudo sobre o Sistema Jurídico-Económico Angolano*, 1.^a edição, Principia, 2008 .

PAULO II, João, *Carta encíclica Centesimus annus*, 7.^a Edição, 2017.

PEDROSO, Pedro, *Por uma democracia laboral moderna*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, pp. 1-8.

PEREIRA, António Garcia, *O futuro do direito do trabalho ou o futuro direito do trabalho*, in ANTÓNIO OLIVEIRA DAS NEVES (coord.), *Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 1. Trabalhos e relações laborais*, Celta Editora, 2001, pp. 39-45.

PINTO, Nunes Abranches, *Instituto disciplinar laboral*, Coimbra, 2009.

PINTO, Carlos Alberto da Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.ª edição (2.ª reimpressão) por, MONTEIRO, António Pinto e PINTO, Paulo Mota, Coimbra Editora, 2012.

QUEIROZ, Francisco, *Causas históricas da economia informal. O Caso de Angola*, in JURIS, *Estudos em Homenagem ao Professor Adérito Correia*, Vol. I, Universidade Católica Editora, 2016.

QUINTAS, Paula, *A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores à procura do primeiro emprego*, in *Questões Laborais*, 2004, n.º 24, pp. 225-240.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II-Situações Laborais Individuais*, 5ª Edição, Almedina, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte I-Dogmática Geral*, 4.ª Edição, 2015.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho “típica” e o futuro do direito do trabalho*, em *Estudos de Direito do Trabalho I*, Coimbra, Almedina, 2003, pp. 107-121.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências laborais*, Almedina, 2008.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Contrato de Trabalho a Termo no Sistema Jus Laboral Português: Evolução Geral e Tratamento no Código de Trabalho, Estudos em Honra de Ruy de Albuquerque*, Vol. II, Almedina, 2006, pp. 118-133.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Insegurança ou diminuição do emprego? O caso português*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2003, pp. 95 -106.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Os limites do poder disciplinar*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, pp. 179-193.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Novas formas da realidade laboral: O teletrabalho, O teletrabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2003, pp. 195-211.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *O novo código do trabalho-reflexões sobre a proposta de Lei relativa ao novo Código do Trabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, pp. 15-67.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, pp. 157-178.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Intersecção entre o regime da função pública e o regime laboral. Breves notas*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, pp. 69-93.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Relação de trabalho e relação de emprego. Contributos para a construção dogmática do contrato de trabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2003, pp. 125-156.

REDINHA, Maria Regina, *Trabalho temporário: apontamento sobre a reforma do seu regime jurídico* in ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, I*, Coimbra, 2001, pp. 443-470.

REDINHA, Maria Regina, *Crise económica, emprego e modelos de contrato de trabalho: a alteração do paradigma do contrato de trabalho*, in APODIT, *Crise Económica: fim ou refundação do Direito do Trabalho*, AAFDL, 2016, pp. 175-181.

REDINHA, Maria Regina, *A precariedade do emprego: Uma interpelação ao Direito do Trabalho*, in ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *I Congresso do Trabalho*, Almedina, 1998, pp. 325-344.

RIBEIRO, José Horácio Halfeld Rezende, *Contratos electrónicos*, in RENAN LOTUFO E GIOVANI ETTORE NANNNI (coords), *Teoria Geral dos Contratos*, Atlas, 2011, pp. 334-351.

ROCHA, Manuel José Alves da, *Salários, Distribuição do rendimento e crescimento equitativo*, 1.^a Edição, Mayamba, 2014.

ROCHA, Alves da, PAULO, Francisco, BONFIM, Luís e SANTOS, Regina, *Estudo sobre a diversificação da economia angolana*, 1.^a Edição, Catholic University Press, 2016.

SANTOS, Onofre dos, *Direito Constitucional*, in ELISA RANGEL NUNES E JORGE BARCELAR GOUVEIA (coord), *Direito de Angola*, Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto, 2014, pp. 165-196.

SARÁVIA, Mariana Caldeira, *Algumas notas práticas sobre os contratos de trabalho a termo*, in CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO E JÚLIO VIERA GOMES (coords.), *Direito do Trabalho + crise=Crise do Direito do Trabalho? Actas do congresso de Direito do Trabalho*, 1.^a edição, Coimbra Editora, 2011, pp. 251-264.

VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Teoria Geral do Direito Civil*, 8.^a edição, Almedina, 2017.

VICENTE, Dário Moura, *Direito Comparado, Vol. II. Obrigações*, Almedina, 2017.

VICENTE, Joana Nunes, *O fenómeno da sucessão do contrato a termo-breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto*, in *Questões Laborais*, ano XVI, n.º 33, 2009, pp. 7-36.

VICENTE, Joana Nunes, *A disciplina do contrato a termo dos profissionais de espectáculo*, in *Prontuário do Direito do Trabalho*, Almedina, 259-279.

XAVIER, Bernardo Lobo, MARTINS, Pedro Furtado, CARVALHO, António Nunes de, VASCONCELOS, Joana e ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Verbo, Lisboa, 2014.

XAVIER, Bernardo Lobo, *A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho*, in *REDS* 28 (1986), pp. 517-569.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *A reforma do despedimento colectivo*, in *JOSÉ JOÃO ABRANTES (coord.), I Conferência Luso-Espanhola de Direito do Trabalho: A Reforma Laboral em Portugal e Espanha*, Almedina, 2016, pp. 65-120.