



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

Processo n.º 09/2022

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 19 de Dezembro de 2024

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Negado provimento ao recurso

Palavras-chave:

Princípio da segurança no emprego
Celebração de contrato de trabalho a termo
Duração do contrato de trabalho a termo
Inconstitucionalidade

Sumário do acórdão

I – As normas que permitam o recurso ao trabalho precário de forma livre e autorizam o empregador a alterar unilateralmente o contrato de trabalho sem limitações, tornam mais instável e insegura a condição do trabalhador na relação jurídico-laboral e, nesta medida, ofendem o princípio da segurança no emprego, pelo que são normas inconstitucionais.

II – Por isso, o n.º 1 do artigo 16.º da LGT de 2015 é uma norma inconstitucional, porque permite a celebração de contratos de trabalho a termo em todas as circunstâncias sem qualquer justificação, tendo normalizado a precarização do trabalho subordinado e, consequentemente, ofendido o princípio fundamental da segurança no emprego, que determina como regra o contrato sem termo.

III – São também inconstitucionais as normas dos n.ºs 1 e 2 do artigo 17.º da LGT de 2015, porque sem justificação generalizou o prazo de duração do contrato de trabalho a termo a todas as situações que fundamentam a sua celebração, sem atender a natureza de cada uma. Em função disso, mantém o trabalhador em situação de precariedade injustificadamente, porque cada situação tem duração própria e muitas delas são, por natureza, de curta duração.

IV – Constatadas as inconstitucionalidades das normas, o Tribunal está obrigado a fazer uso do poder/dever atribuído pelo n.º 1 do artigo 177.º da CRA, recusando a sua aplicação ao caso concreto, nos mesmos termos conforme procedeu o Tribunal “a quo”.

(Sumário elaborado pelo Relator)



Texto integral do acórdão

Acordam os Juízes Desembargadores da Câmara do Cível, Contencioso Administrativo, Fiscal e Aduaneiro, Trabalho, Família e Justiça Juvenil deste Tribunal:

RELATÓRIO



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

No Tribunal da Comarca do Bié, o Ministério Público, em representação da **REQUERENTE**, solteira, de (...), filha de (...) e de (...), nascida no dia (...), natural do Cuito, província do Bié, residente no Cuito, portadora do B.I. n.º (...), intentou e fez seguir a presente **ACÇÃO DE CONFLITO DE TRABALHO** contra a **REQUERIDA**, situado na província do Bié, município do Cuito, pedindo a imediata reintegração da colaboradora em causa e o pagamento dos salários dos meses correspondentes ao tempo que ficará sem trabalhar e sem receber os mesmos.

Para o efeito, alegou, em síntese, que a Requerente foi colaboradora da citada sociedade por um período de cinco anos e exerceu a função de supervisora de caixa. No dia 30 de Março foi dispensada por força do Estado de Emergência, uma vez que é mãe e tem um filho menor de 12 anos. No dia 1 de Abril recebeu um telefonema da Requerida, concretamente do gerente administrativo (...), solicitando a sua comparência no local de trabalho. No local de trabalho, foi surpreendida com o facto de que deveria assinar o termo de cessação do contrato de trabalho, apesar de o Decreto Presidencial n.º 82/20, de 26 de Março e o Decreto Presidencial n.º 97/20, de 9 de Abril, proibirem a cessação das relações laborais durante o Estado de Emergência, com excepção da aplicação de sanções disciplinares – fls. 06 a 08.

Notificada (fls. 20), a Requerida contestou, tendo pedido que a Requerente fosse convidada a aperfeiçoar o seu requerimento inicial ou que o Tribunal sanasse a irregularidade invocada e fundamentada e fosse a presente acção julgada improcedente, por não provada e, consequentemente, fosse a Requerida absolvida da totalidade do pedido.

Para o efeito, alegou, em síntese, que o requerimento inicial não preenche a alínea *e*) do artigo 467.º do Código de Processo Civil (CPC), pelo que, o Tribunal estava obrigado a solicitar o seu aperfeiçoamento. A Requerente foi trabalhadora da Requerida mediante contrato de trabalho por tempo determinado, exercendo a função de supervisora de caixa e foi informada da não renovação do seu contrato de trabalho no dia 1 de Abril e não no dia 30 de Março. Consciente que não comunicou com a antecedência legalmente exigida, a Requerida informou que iria cumprir com o disposto no artigo 17.º n.º 5 da LGT. Os Decretos Presidenciais sobre o Estado de Emergência só proibiam a cessação das relações jurídico-laborais com fundamento na ausência dos funcionários e trabalhadores no local de trabalho. O legislador não proibiu a não renovação dos contratos de trabalho por tempo determinado, nem tão pouco o exercício do poder disciplinar com fundamento em justa causa – fls. 22 a 29.

Notificada (fls. 41), a Requerente respondeu à contestação – fls. 43 a 45.

Terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 46), que teve lugar no dia 20 de Agosto de 2020 – fls. 51 a 52.

Seguidamente, foi proferida a sentença que julgou procedente a acção, porque provada e, em consequência, declarou nula a extinção do contrato de trabalho e condenou



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

a Requerida a reintegrar a Requerente e a pagar-lhe os salários desde a data em que deixou de receber até a efectiva reintegração, respeitando os limites legais – fls. 75 a 84.

Desta decisão interpôs recurso a Requerida, agora Apelante (fls. 92), que foi admitido, sem indicação da espécie de recurso e do seu efeito – fls. 137.

A Apelante ofereceu alegações (fls. 212 a 228), rematando com a seguinte conclusão:

1.^a Aos 17 de Outubro de 2025 as partes celebraram um contrato de trabalho por tempo determinado com a duração de 90 dias, podendo ser renovado automaticamente por igual período. Se nenhuma das partes manifestar a intenção de o não renovar, ou seja, de o denunciar, operando assim a caducidade do contrato.

2.^a Não foi convencionado pelas partes que o contrato seria renovado sucessivamente até ao período máximo de 5 anos.

3.^a Ao abrigo do contrato, foi convencionado o prazo de 30 dias de aviso prévio, apenas para os casos de rescisão contratual e não de denúncia do contrato, devendo a parte que tiver a iniciativa da rescisão apresentar a outra parte a devida justificação.

4.^a Não pode ser outra a interpretação da cláusula 8.^a do contrato, porquanto a rescisão carece de justificação, mas a denúncia não, é uma declaração unilateral receptícia, ou seja, para que opere e seja válida não carece de fundamento nem de aceitação da parte que a recebe. Logo, não pode nunca a cláusula 8.^a do contrato ser interpretada como sendo um prazo para o aviso prévio aplicável, a situações de denúncia do contrato.

5.^a Veja-se o acima exposto no que concerne ao aviso prévio e como este não é exclusivo da denúncia do contrato, mas existe também nos casos de rescisão e resolução, conforme atesta a cláusula 8.^a do contrato.

6.^a Não foi convencionado entre as partes um prazo para o aviso prévio em caso de não renovação contratual, pelo que se aplica o prazo legalmente previsto de 15 dias úteis.

7.^a Não foi convencionado pelas partes que, em caso de não renovação contratual, a parte que declarar a sua intenção de não renovar o contrato deve especificar os motivos que justificam a sua intenção.

8.^a A Apelante deu o aviso prévio à Apelada da não renovação contratual, tendo em conta o prazo legal para o efeito (15 dias úteis).

9.^a A lei não obriga as partes a justificarem a sua intenção de não renovarem o contrato que as vincula.

10.^o A relação entre as partes cessou por denúncia do contrato e tem como efeito a caducidade contratual.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

11.^a Não houve nenhuma discriminação.

12.^a Os artigos 15.º a 17.º da LGT não são inconstitucionais.

13.^a Os artigos 15.º a 17.º da LGT devem ser tidos em conta para a decisão do caso em apreço.

Por último, pediu a procedência do recurso e, em consequência, a nulidade da sentença recorrida por má interpretação dos factos e violação dos artigos 15.º a 17.º da LGT ou, em alternativa, a absolvição da Apelante da totalidade do pedido, revogando-se a decisão proferida pelo Tribunal "a quo".

A Apelada contra-alegou, batendo-se pela manutenção da decisão recorrida – fls. 233 a 240.

Com fundamento no n.º 1 do artigo 707.º do CPC, não se deu vista ao Ministério Público porque já alegou em representação da Apelada – fls. 233 a 248.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 255vs. e 260vs.), importa agora apreciar algumas questões prévias relevantes por razões pedagógicas e de seguida conhecer do objecto do recurso, conforme as questões a decidir.



QUESTÕES PRÉVIAS

Como questões prévias, destacam-se quatro, sendo a primeira relativa à Lei Geral do Trabalho aplicável na apreciação do presente recurso, a segunda ao pagamento do preparo subsequente, a terceira ao momento da determinação do valor da causa e a quarta sobre a estrutura do despacho saneador-sentença.

1. Lei Geral do Trabalho aplicável

Na altura em que se despoletou o litígio entre a Apelante e Apelada, tal como no momento em que foi proferida a sentença recorrida, estava em vigor a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, que havia aprovado a anterior Lei Geral do Trabalho (LGT de 2015). Por isso, tendo o litígio sido resolvido pelo Tribunal "a quo" na vigência desta lei, a reapreciação da decisão proferida será feita nos termos dessa lei, porque o julgamento em sede de recurso tem de ser feito com base nos mesmos pressupostos do julgamento em primeira instância.

2. Pagamento do preparo subsequente

Na acta da audiência preparatória realizada no dia 20 de Agosto de 2020 (fls. 51 a 52), o Juiz do Tribunal "a quo" ordenou que a Apelante efectuasse o pagamento do preparo subsequente no prazo de 5 (cinco) dias, tendo esta efectuado o pagamento em conformidade com este despacho – fls. 55.

Não temos conhecimento do fundamento legal para justificar este modo de proceder, porque, quando o processo termina com o saneador-sentença, tal como ocorreu



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

nos presentes autos, para além do preparo inicial, não são devidos outros preparos e as custas judiciais devidas a final são pagas com as reduções impostas pelo artigo 17.º do Código das Custas Judiciais (CCJ).

Tendo em conta o disposto no artigo 120.º do CCJ, percebe-se facilmente que existem os seguintes preparos: *preparo inicial*, que é o que tem lugar no início de qualquer processo e é pago nos 5 (cinco) dias seguintes após a apresentação da petição inicial ou da contestação em juízo ou na distribuição geral (artigos 121.º e 127.º do CCJ); *preparo subsequente*, que é o que tem lugar no decurso do processo, todas as vezes que o Juiz determinar e, normalmente, é pago nos 5 (cinco) dias a contar da notificação do despacho saneador com especificação e questionário (artigos 121.º e 128.º do CCJ); *preparo para as despesas*, que é o que tem lugar para fazer face ao pagamento de encargos, como a publicação de anúncios, as importâncias de caminhos e despesas de deslocação e a remuneração dos administradores de insolvências e dos comissários judiciais e é pago logo a seguir ao despacho que o fixou ou no prazo de 5 (cinco) dias a contar da notificação deste despacho (artigos 121.º e 129.º do CCJ) e *preparo para julgamento*, que é o que tem lugar antes da decisão das acções, dos recursos e dos incidentes e são pagos antes da decisão, da audiência de discussão e julgamento ou da sessão do Tribunal, no prazo que for fixado pelo Juiz, em função da urgência, entre 24 (vinte e quatro) horas e 5 (cinco) dias (artigos 121.º e 130.º do CCJ).

Nesta medida, se o processo finalizar antes da elaboração do despacho saneador com especificação e questionário, não são devidos preparos subsequentes. Pagos os preparos iniciais, as custas finais são pagas em conformidade com o artigo 17.º do CCJ, isto é, reduzidas a 2/3 (dois terços). Por isso, o despacho de fls. 51vs, que ordena o pagamento de preparos subsequentes, é indevido, porque ao caso não são devidos estes preparos.

3. Momento de determinação do valor da causa

Tal como é hoje exigido pelo artigo 33.º da Lei n.º 2/24, de 19 de Março, que aprovou o Código de Processo do Trabalho (CPT), “À toda a acção é atribuída um valor certo, expresso em moeda com curso legal, o qual representa a utilidade económica do pedido”.

Este valor da causa deve ser indicado no requerimento ou petição inicial – artigo 76.º n.º 1, alínea g), do CPT.

Se o valor da causa, por qualquer razão, tiver de ser fixado por decisão do Juiz, deve fazê-lo tão logo findem os articulados. Se o Juiz não fizer uso deste poder depois dos articulados, o valor da causa considera-se definitivamente fixado logo que seja proferido despacho saneador, nos termos do artigo 315.º n.ºs 1 e 2 do CPC.

Ou seja, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 315.º do CPC, a fixação do valor da causa pelo Juiz deve ser feita em despacho próprio, tão logo findem os articulados, mas



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

antes de ser elaborado o despacho saneador, com especificação e questionário ou saneador-sentença, porque as partes podem sempre impugnar o valor fixado.

Nos presentes autos, o Juiz do Tribunal “a quo” não procedeu em conformidade com a determinação legal, pois pronunciou-se sobre o valor da causa no próprio saneador-sentença. Por isso, recomendamos que no futuro tenha em atenção que acima foi dito.

4. Estrutura do despacho saneador-sentença

Como quarta e última questão prévia, destaca-se o saneador-sentença de fls. 75 a 84, porque entendemos que não respeitou a estrutura legalmente definida nos artigos 659.º e 660.º do CPC.

No saneador-sentença em referência, o Tribunal “a quo”, ao invés de iniciar com o relatório, tal como a lei determina, começou com a fórmula genérica do saneamento, dizendo que o Tribunal é competente, que o processo se encontra isento de nulidades que o invalidem totalmente, que as partes estão dotadas de personalidade e capacidade judiciária que são legítimas e que inexistem quaisquer outras nulidades, excepções dilatórias e peremptórias ou questões prejudiciais que cumpram conhecer. Para além destas questões, no mesmo saneamento, decidiu a questão do valor da causa. Só depois ~~de~~ desta enunciação do saneamento e de decidir sobre o valor da causa é que descreveu o *Relatório*, a *Fundamentação de Facto*, a *Fundamentação de Direito* e o *Dispositivo*.

Tal como foi entendimento do Tribunal “a quo”, tem sido entendimento de muitos Magistrados Judiciais que, uma vez que a decisão é proferida na fase do saneamento e condensação do processo, a estrutura da mesma não deve seguir o padrão dos artigos 659.º e 660.º do CPC. Por se tratar de um saneador-sentença e porque o despacho saneador inicia sempre com o “saneamento”, tem sido entendimento destes que a sentença proferida nesta fase do processo inicia sempre pelo “saneamento”.

O nosso entendimento não é este.

Do nosso ponto de vista, apesar de a decisão ser proferida antes da realização da audiência de discussão e julgamento, concretamente na fase do saneamento e condensação do processo, continua a ser uma verdadeira sentença e, deste modo, deve ser elaborada de acordo com a estrutura definida pelos artigos 659.º e 660.º do CPC, que obedece ao seguinte figurino: *Relatório* (identificação das partes, identificação do objecto do litígio, descrição de questões relevantes e enunciação das questões a decidir); *Saneamento* (conhecimento das questões que possam conduzir à absolvição da instância, pela ordem estabelecida no artigo 288.º do CPC); *Fundamentação* (fundamentos de facto, com a indicação dos factos provados e não provados e a análise crítica das provas e fundamentos de direito, com a indicação, interpretação e aplicação das normas jurídicas aplicáveis aos factos); *Dispositivo* (decisão de absolvição da instância, decisão de procedência ou improcedência dos pedidos e excepções deduzidas e decisão de condenação em custas).



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

Ainda que a decisão julgue ou não procedente as excepções (dilatórias ou peremptórias) invocadas e discutidas, a estrutura da sentença deve sempre seguir o modelo que está definida nos artigos 659.º e 660.º do CPC, porque é o único modelo previsto na lei.

Se tivéssemos de seguir a estrutura da decisão do Tribunal "a quo", corria-se o risco de termos um saneador-sentença sem identificação das partes e sem relatório, no caso de se julgar procedente qualquer excepção dilatatória ou peremptória.

Por isso, recomendamos que o Tribunal "a quo", em actuações futuras, tenha em atenção o que acima foi dito.



QUESTÕES A DECIDIR

Nos termos dos artigos 690.º e 684.º n.º 3 do CPC, é pelas conclusões das alegações que se delimita o objecto do recurso, salvo se estiverem em causa questões de conhecimento oficioso – artigo 660.º n.º 2 do mesmo Código. Nesta medida, tendo em atenção as conclusões das alegações da Apelante, duas são as questões a decidir:

1.ª Saber se os artigos 15.º a 17.º da LGT de 2015 são inconstitucionais, porque violam o princípio da segurança no emprego.

2.ª Saber se o contrato de trabalho da Apelada cessou por despedimento ou por caducidade.



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Na sentença recorrida, foram considerados assentes e provados os seguintes factos:

1.º A Requerente (...) foi trabalhadora da Requerida (...), mediante contrato de trabalho por tempo determinado.

2.º O referido contrato foi celebrado no dia 17 de Outubro de 2015 e seria sucessivamente renovável por um período igual ou diferente até um máximo de 5 anos.

3.º Ficou acordado entre as partes que a renovação do contrato seria automática se nenhuma das partes manifestasse a intenção de o rescindir.

4.º A Requerente exercia a função de supervisora de caixa e auferia um salário base mensal de KZ. 64.620,00 (Sessenta e Quatro Mil, Seiscentos e Vinte Kwanzas).

5.º A Requerente foi convocada no dia 1 de Abril de 2020 e surpreendida com o facto de que deveria assinar o termo de cessação do contrato de trabalho, sem ter sido previamente informada e acabou por assinar.





REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: saber se os artigos 15.º a 17.º da LGT de 2015 são inconstitucionais, porque violam o princípio da segurança no emprego.

Indicamos esta como a primeira questão a decidir, porque a sua apreciação condiciona e determina o sentido da solução da segunda questão a decidir. Se se considerar que os artigos 15.º a 17.º da LGT de 2015 são inconstitucionais, justifica-se a recusa da sua aplicação pelo Tribunal “a quo” e, por isso, teremos de concordar que a extinção do contrato de trabalho por iniciativa da Apelante configura um despedimento ilícito. Pelo contrário, caso consideremos que os artigos em causa não violam a Constituição, teremos de discordar do Tribunal “a quo”, porque a Apelante cumpriu integralmente com os mesmos e, nessa medida, teremos de aceitar que o contrato de trabalho cessou validamente.

Para sustentar a sua posição, o Tribunal “a quo”, na sentença recorrida, considerou que os artigos 15.º a 17.º da LGT de 2015 são inconstitucionais, na medida em que ferem a norma que consagra o princípio da segurança ou estabilidade no emprego (Artigo 76.º da CRA), pois dão ao empregador a possibilidade de “denunciar” o contrato de trabalho a qualquer momento. Como consequência, recusou-se em aplicar os artigos em causa e considerou ilícita a “denúncia” do contrato de trabalho pela Apelante, por ter ocorrido abuso de direito e violação do princípio da boa-fé (fls. 83) e condenou a Apelante a reintegrar a Apelada e a pagar-lhe os salários e complementos que deixou de receber desde o despedimento até à data da reintegração efectiva – fls. 84.

A Apelante, nas suas alegações de fls. 221 a 228, discorda desse entendimento do Tribunal “a quo”. Para a Apelante, as normas contidas na LGT são de natureza peremptória e, por isso, não é permitida nenhuma modificação, derrogação ou revogação, excepto por outra norma da mesma natureza, o que não ocorreu no caso concreto. Segundo ainda a Apelante, os Juízes, tal como os advogados e os Procuradores, são apenas aplicadores das leis e não legisladores, motivo pelo qual, independentemente das suas convicções particulares sobre determinada norma, não podem simplesmente afastá-la e declará-la grotescamente como sendo norma inconstitucional – fls. 226. Em função disso, concluiu que os artigos 15.º a 17.º da LGT de 2015 não são inconstitucionais e, por essa razão, devem ser tidos em conta para a decisão do caso em julgamento – fls. 228.

A sentença recorrida “sobreviverá” ou não, conforme prevaleça uma ou outra posição. Mas, antes da apreciação do mérito de cada uma destas posições, impõe-se esclarecer três equívocos.

Primeiro equívoco. Não é verdade que o Juiz actual é apenas mero aplicador da lei e, por essa razão, não pode recusar-se em aplicar qualquer norma da LGT, mesmo com fundamento na sua inconstitucionalidade. É importante lembrar que a CRA instituiu no ordenamento jurídico angolano um sistema *difuso* de controlo da constitucionalidade das leis e dos actos administrativos, ao dispor no n.º 1 do seu artigo 177.º que “*Os Tribunais garantem e asseguram a observância da Constituição, das leis e demais*



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

disposições normativas vigentes, a protecção dos direitos e interesses legítimos dos cidadãos e das instituições e decidem sobre a legalidade dos actos administrativos". Assim, aos Tribunais da jurisdição comum, onde está incluído o Tribunal "a quo", foi também atribuída a competência para fiscalizar a constitucionalidade dos actos legislativos, configurando-se esta competência como um poder/dever. Nesta medida, se determinado Tribunal concluir que certa norma é inconstitucional, tem o dever de recusar a sua aplicação, tal como o fez o Tribunal "a quo" [cfr. MACHADO, Jónatas E. M.; COSTA, Paulo Nogueira da e HILÁRIO, Esteves Carlos (2021), *Direito Constitucional Angolano*, 5.ª Edição, Petrony, pp. 305 a 308].

Portanto, por força do disposto no n.º 1 do artigo 177.º da CRA, os Tribunais, em geral e, em particular, os Tribunais da jurisdição comum, devem isentar-se de aplicar uma norma com fundamento na sua inconstitucionalidade, mesmo não sendo legisladores.

Se o Tribunal "a quo" decidiu bem ou mal e se devia ou não aplicar os artigos 15.º a 17.º da LGT de 2015, esta é outra questão, cuja resposta será dada mais adiante, mas que não invalida a conclusão de que todos os Tribunais são fiscais da constitucionalidade dos actos legislativos e não apenas o Tribunal Constitucional.

Segundo equívoco. Não é correcta a afirmação do Tribunal "a quo", segundo a qual a caducidade é uma consequência da denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, porque são causas distintas da extinção da relação jurídico-laboral.

A caducidade é o modo de cessação do contrato de trabalho por causas objectivas. Para além do decurso do prazo, quando está em causa o contrato de trabalho a termo certo, justificam a caducidade do contrato de trabalho circunstâncias como a morte do trabalhador; a incapacidade permanente do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho; a reforma do trabalhador; a condenação do trabalhador por sentença transitada em julgado à pena de prisão superior a um ano; a morte, incapacidade ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou a cessação da actividade; a insolvência do empregador, com a consequente extinção da sua personalidade jurídica e qualquer caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a prestação ou o recebimento do trabalho – artigo 199.º n.º 1 da LGT de 2015 e, actualmente, artigo 277.º n.º 1 da Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro, que aprovou a nova Lei Geral do Trabalho (LGT de 2023).

Tendo em conta estas causas, percebe-se que a caducidade do contrato de trabalho não depende da vontade das partes e, por isso, não se pode confundir com a denúncia. A denúncia, como sublinha ANA PRATA, é uma "(...) forma de extinção dos contratos de execução duradoura sem prazo, que opera pela comunicação de uma das partes à outra de que não deseja a manutenção do contrato. Em virtude do princípio da boa-fé, a comunicação deve ser feita com uma razoável antecedência relativamente ao momento em que a parte pretende ver extinto o contrato: o chamado pré-aviso". Por isso, conclui esta autora, "(...) em regra, a denúncia consubstancia-se, pois, numa manifestação unilateral e discricionária de vontade de uma das partes, produzindo-se os respectivos



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

efeitos extintivos do contrato apenas para o futuro” [PRATA, Ana (2014), *Dicionário Jurídico*, Volume I, 5.^a Edição, Coimbra: Almedina, p. 463].

Portanto, enquanto a caducidade resulta sempre de causas objectivas, que são independentes da vontade das partes, a denúncia é sempre uma decisão voluntária de uma das partes e, como não precisa ser justificada, tem de ser manifestada dentro de um prazo razoável, que está fixado em 30 (trinta) dias – artigo 228.º n.º 1 da LGT de 2015 e artigo 305.º n.º 1 da LGT de 2023.

Mesmo no contrato de trabalho a termo, a caducidade não ocorre por vontade das partes, mas por força das circunstâncias que justificam a celebração por tempo determinado. Como é sabido, o contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado dentro de condicionalismos especiais e previamente determinados na lei e a sua duração depende desses condicionalismos. Assim, se o contrato de trabalho a termo for para ter uma duração de 3 (três) ou mais meses ou até mesmo de menos tempo, não dependerá da vontade das partes, mas da razão concreta que justifica a sua celebração. Nesta medida, a manifestação de vontade de cessação do contrato de trabalho a termo por via do aviso prévio não é uma denúncia, porque a circunstância que justificou a sua celebração é determinada por lei e não pela vontade das partes, mas justifica-se apenas por uma razão de eficácia da caducidade e, se for manifestada pelo empregador, presume-se que deixou de existir a causa concreta que levou à celebração do contrato com limitação temporal.

Por isso, se nenhuma das partes manifestar a vontade de cessar o contrato de trabalho a termo, presume-se que se mantém a necessidade que justificou a sua celebração e, se a relação jurídico-laboral ultrapassar os limites máximos de renovação, presume-se que a necessidade que era transitória tornou-se permanente ou duradoura para o empregador, o que justifica a conversão desse contrato de trabalho a contrato de trabalho por tempo indeterminado – artigo 17.º n.º 3 da LGT de 2015 e artigo 17.º n.º 5 da LGT de 2023.

Por força do princípio da estabilidade ou segurança no emprego, que vem previsto no n.º 4 do artigo 76.º da CRA e, em primeira linha, proíbe os despedimentos sem justa causa, no contrato de trabalho só o trabalhador beneficia da liberdade de desvinculação e, por essa razão, só o trabalhador pode denunciar este contrato. Se esta faculdade fosse também concedida ao empregador, estaria consagrado o despedimento infundado, sem justa causa ou *ad nutum*, o que não é permitido pelo princípio acabado de referir. [cfr. NASCIMENTO, Ricardo (2008), *Da Cessação do Contrato de Trabalho em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra Editora, p. 30].

Sobre a razão de ser desta faculdade exclusiva do trabalhador, ADOZINDO DE JESUS DA CONCEIÇÃO explica que “O facto de o Direito do Trabalho só admitir esta possibilidade para uma das partes, já que, em geral, considera ilícita a cessação do contrato de trabalho *ad nutum* por parte do empregador, é uma demonstração de como o Direito do Trabalho procura equilibrar os direitos e prestações de contraentes considerados desiguais: como considera que o empregador parte de uma posição



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

privilegiada (de supremacia) na relação contratual, põe à disposição do trabalhador possibilidades que não admite para aqueles” [CONCEIÇÃO, Adozindo de Jesus da (2013), “A Denúncia do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador Estruturante do Direito de Trabalho?”, *Revista de Estudos Avançados da Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto*, Ano I, n.º 1, (Janeiro de 2013), pp. 93 a 121].

Assim, sempre que o contrato de trabalho se extinguir por decisão unilateral do empregador, estaremos em presença de um despedimento, cuja validade depende da existência de justa causa, disciplinar ou objectiva e da observância do procedimento devido – artigos 205.º, 206.º, 48.º a 58.º, 210.º a 214.º e 216.º a 221.º da LGT de 2015 e, actualmente, artigos 281.º, 282.º, 88.º a 98.º e 284.º a 296.º da LGT de 2023. Nesta medida, não é também correcta a conclusão do Tribunal “a quo” que considera ilícita a denúncia do contrato de trabalho do Apelado por iniciativa da Apelante, porque esta, enquanto entidade empregadora, não tem a faculdade de livremente extinguir a relação jurídico-laboral.

Terceiro equívoco. Segundo o Tribunal “a quo”, pelo facto de as partes terem convencionado que o contrato de trabalho seria sucessivamente renovado até ao período máximo de 5 (cinco) anos, não seria de invocar a caducidade, porque não se verificou o decurso do tempo previsto, uma vez que, tendo o contrato sido celebrado no dia 17 de Outubro de 2015, só completaria 5 (cinco) anos no dia 17 de Outubro de 2020.

Nessa perspectiva do Tribunal “a quo”, como as partes acordaram que o contrato de trabalho teria a duração máxima de 5 (cinco) anos, só no limite da verificação desse prazo é que se poderia invocar a caducidade, não podendo fazê-lo antes disso.

Este não é o melhor entendimento, até porque o contrato foi celebrado para ter a duração de 90 (noventa) dias, conforme vem expresso na cláusula 6.ª do contrato de trabalho de fls. 14 e a referência que é feita nas “outras cláusulas” do mesmo contrato ao limite máximo de 5 (cinco) anos é apenas uma transcrição do n.º 1 do artigo 17.º da LGT de 2015, onde vem disposto que “O contrato de trabalho por tempo determinado poder ser sucessivamente renovado por períodos iguais ou diferentes até um limite máximo de cinco anos”.

O que as partes disseram neste contrato foi que, celebrado o mesmo por tempo determinado com duração de 90 (noventa) dias, podia continuar a ser renovado até ao máximo de 5 (cinco) anos, altura em que o contrato converter-se-ia em contrato de trabalho por tempo indeterminado, porque a Apelante é uma empresa de grande dimensão – artigo 17.º n.º 3 da LGT de 2015.

Ou seja, tendo as partes o direito de invocar a caducidade do contrato, mediante aviso prévio, antes da sua conversão (artigo 17.º n.º 4 da LGT de 2015), se não fosse exercido este direito, ao fim de 5 (cinco) anos, o contrato passaria automaticamente a ser considerado celebrado por tempo indeterminado. Enquanto não fosse atingido este limite máximo de 5 (cinco) anos, o contrato poderia continuar a ser renovado pelo período de



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

90 (noventa) dias e qualquer das partes, antes de cada renovação, podia sempre invocar a caducidade, observando o prazo legal ou convencional de aviso prévio, tal como o fez a Apelante.

Por isso, não é correcta a interpretação que o Tribunal “a quo” faz do artigo 17.º da LGT de 2015, segundo a qual a caducidade só podia ser invocada quando se verificasse o decurso do tempo previsto no contrato, isto é, quando se verificasse o limite máximo de 5 (cinco) anos.

Mesmo que o contrato de trabalho em causa tivesse sido celebrado por tempo determinado com duração de 5 (cinco) anos, a caducidade poderia ser invocada a todo o tempo e não apenas no limite desse prazo.

Esclarecidos estes três equívocos, importa agora dirigir a nossa atenção para a questão a decidir, que, lembramos, consiste em “saber se os artigos 15.º a 17.º da LGT de 2015 eram inconstitucionais, porque violavam o princípio da segurança no emprego”.

O princípio da segurança no emprego está previsto no n.º 4 do artigo 76.º da CRA, como já referimos, onde vem disposto o seguinte: “*O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei*”.

A primeira e a mais importante dimensão do princípio da segurança no emprego é a proibição dos despedimentos sem justa causa. Por isso, considera-se ilícito qualquer acto de despedimento sem justa causa, o que implica o direito do trabalhador a manter o seu posto de trabalho e a ser nele reintegrado. Esta proibição vincula o Estado-legislador, no sentido de não serem criadas normas que impedem a reintegração do trabalhador, em caso de despedimento ilícito por falta de justa causa e vincula também o próprio empregador, que, assim, é obrigado a reintegrar o trabalhador, em caso de declaração judicial de ilicitude do despedimento [cfr. CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital (2014), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Voluma I, 4.ª Edição Revista, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, p. 707].

Por essa razão, a indemnização substitutiva da reintegração não pode ser imposta por lei, nem mesmo pelo empregador. Deve ser uma opção do trabalhador ou decorrer de uma proposta do empregador, cuja efectivação depende de aceitação do trabalhador.

Daí estarmos de acordo com JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, quando afirmam que “A proibição de despedimentos sem justa causa, enquanto norma jusfundamental que visa garantir efectivamente a segurança no emprego, aponta, *prima facie*, para «a consagração de um sistema que privilegie as formas de tutela reintegratória em detrimento dos meios meramente ressarcitórios” [cfr. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui (2005), *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, p. 509].

Por isso, concordamos também com o Conselheiro NORBERTO MOISÉS MOMA CAPEÇA, enquanto relator do processo, ao concluir que “Esta tutela



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

reintegratória entende-se, a nosso ver, a única que, sendo solução-regra, se mostra compatível com a garantia constitucional da segurança no emprego” [acórdão do Tribunal Supremo de 12 de Julho de 2018, proferido no processo n.º 166/2004 (874/04), disponível no *site* www.tribunalsupremo.ao e consultado no dia 10 de Dezembro de 2024].

A garantia da segurança no emprego não se limita à proibição do despedimento sem justa causa. As suas influências estendem-se por todo o Direito do Trabalho e condicionam a elaboração de toda a legislação laboral ordinária. Assim é, porque a Constituição, quando consagra direitos fundamentais, como é o caso da segurança no emprego, assume “(...) conscientemente um determinado sistema de valores, cujo fundamento último é a dignidade humana”. Deste modo, “(...) para manter a coerência interna do ordenamento, esses direitos projectam-se sobre a totalidade do mesmo, assegurando que os valores éticos e os princípios democráticos valham em todos os âmbitos sociais e relativamente a todas as pessoas ou grupos que os possam pôr em perigo” [cfr. ABRANTES, José João (2005), *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, p. 15].

Ou seja, de nada vale o legislador proibir o despedimento sem justa causa e, entretanto, consagrar um conjunto de soluções que privilegiam o trabalho precário e permitem o empregador fazer uso dos seus poderes sem muitas limitações, ao ponto de ter a possibilidade de alterar unilateral e livremente o contrato de trabalho. A consagração indiscriminada de soluções como estas, embora não o faça directamente, indirectamente ataca o princípio da segurança no emprego e enfraquece a sua eficácia, pois, sendo os vínculos laborais maioritariamente precários, a cessação dos mesmos não exige grandes formalidades e, podendo o empregador alterar indiscriminada e unilateralmente o contrato de trabalho, cria-se condições para o despedimento indirecto do trabalhador.

Por essa razão, a garantia da segurança no emprego abrange um conjunto de situações diferentes que vão além da cessação do contrato de trabalho, impondo diversas limitações ao trabalho precário (contrato de trabalho a termo, contrato de trabalho temporário e contrato de trabalho em comissão de serviço) e limitações à modificação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, porque, em última instância, o que está em causa é a protecção do trabalhador, parte declaradamente mais fraca na relação jurídico-laboral [cfr. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui (2005), pp. 510 a 511].

Neste sentido, é convergente a afirmação de GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, nos termos da qual “O direito à segurança no emprego não consiste apenas no direito a não ser despedido sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos (embora seja a sua componente mais importante, que a Constituição expressamente destaca). O seu âmbito de protecção abrange todas as situações que se traduzem em injustificada *precariedade da relação de trabalho*” [cfr. CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital (2014), p. 711]



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

No mesmo sentido, ALDINO PEDRO DA FONSECA afirma que “(...) não obstante o princípio da estabilidade do emprego estar intimamente ligado ao tema da cessação do contrato de trabalho, somos de opinião que o princípio da estabilidade do emprego e a ideia da protecção do trabalhador devem estar sempre presentes em todos os momentos da relação laboral. Dito de outro modo, a estabilidade do emprego deve estar presente nos três momentos da relação laboral, no momento da constituição, do desenvolvimento e da cessação da relação laboral”. “Se, no momento da cessação, se proibiu o despedimento sem justa causa, no momento da constituição da relação laboral, a generalidade dos ordenamentos jurídicos consagrou a contratação por tempo indeterminado como regime regra, sendo a contratação a termo e outras formas de estabelecimento de vínculos laborais precários como excepções, sujeitas a limites apertados de fiscalização administrativa e judicial” [cfr. FONSECA, Aldino Pedro da (2021), *O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho*, 2.^a Edição Revista, Actualizada e Ampliada, Colecção Formação Judiciária, p. 136].

Em suma, a consagração de normas que permitam o recurso ao trabalho precário de forma livre e autorizam o empregador a alterar unilateralmente o contrato de trabalho sem limitações, tornam mais instável e insegura a condição do trabalhador na relação jurídico-laboral e, nesta medida, acabam por ofender o princípio da segurança no emprego, pelo que são normas eivadas de inconstitucionalidade.

No artigo 15.º da LGT de 2015, destaca-se como aspecto relevante a consagração do princípio da liberdade de forma no seu n.º 1, onde vem referido que “*A celebração do contrato de trabalho assume a forma que for estabelecida pelas partes, salvo se expressamente a lei determinar a forma escrita*”. Esta norma traduz exactamente o pensamento do artigo 219.º do Código Civil (CC), que dispõe que “*A validade da declaração negocial não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei a exigir*”.

Por si só, não coloca qualquer problema de constitucionalidade, porque, por um lado, não põe em causa a garantia da segurança no emprego, pois não cria qualquer situação de precariedade do vínculo jurídico-laboral, nem cria condições que permitem o empregador alterar unilateralmente o contrato de trabalho e, por outro, porque salvaguarda a obrigatoriedade de observância da forma escrita, quando tal decorrer expressamente da lei, como actualmente é o caso dos contratos de trabalho especiais e do contrato de trabalho por tempo determinado – artigo 12.º n.º 2 da LGT de 2023.

Verdadeiro problema de constitucionalidade coloca-se no n.º 1 do artigo 16.º da LGT de 2015, ao dispor 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 de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou por tempo determinado, a termo certo ou incerto, integrando o trabalhador o quadro de pessoal da empresa*” [Sublinhado por nós].



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

Nesta norma, destaca-se a expressão "*por livre acordo das partes*", porque traduz o princípio da liberdade contratual do Direito Civil, que vem previsto no artigo 405.º do CC e que tem subjacente a ideia da igualdade material das partes no negócio jurídico.

Se no Direito Civil a igualdade material das partes é uma verdade indesmentível, no Direito do Trabalho a realidade é completamente oposta, tendo em conta a evidente desigualdade entre o empregador e o trabalhador na relação jurídico-laboral.

O empregador, enquanto titular do direito à livre iniciativa económica (artigo 38.º da CRA) e dono do capital investido, está investido por lei de um conjunto de poderes, como o poder de direcção, o poder regulamentar e o poder disciplinar, por meio dos quais dirige a actividade da empresa, organiza a utilização dos factores de produção, elabora regulamento internos e outras instruções e normas necessárias à organização e disciplina laboral e exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores, por forma a realizar o principal objectivo da empresa: *obtenção de lucro*.

Já o trabalhador, enquanto dependente do emprego para sustentar a si e aqueles que de si dependem, encontra-se numa condição de sujeição em relação aos poderes do empregador e, havendo violação dos seus direitos, não possui poderes equivalentes ao deste. Ao trabalhador é possível reclamar junto do empregador, fazer greve, denunciar o contrato de trabalho, apresentar queixa à Inspecção Geral do Trabalho ou ao Ministério Público junto do Tribunal ou recorrer directamente ao Tribunal.

Por essa razão, caracteriza-se a relação jurídico-laboral como sendo uma relação assimétrica, uma relação hierarquizada e, sobretudo, uma relação de poder, dada a posição de supremacia do empregador em face dos poderes que, justificadamente, a lei lhe atribui.

No contexto de uma relação jurídica com essas características, onde é mais que evidente a posição de subordinação e a condição de sujeição de uma das partes (trabalhador), não existe igualdade material, sendo esta apenas meramente formal. Consequentemente, o legislador juslaboral não pode consagrar no Direito do Trabalho o princípio da liberdade contratual na sua pureza do Direito Civil, porque o trabalhador, carente de sustento, tem, em regra, no contrato de trabalho apenas a liberdade de o aceitar ou não, colocando ou não a sua assinatura. Quanto à constituição do seu conteúdo, normalmente as suas cláusulas são exclusivamente elaboradas pelo empregador, não tendo o trabalhador qualquer oportunidade e capacidade de negociação. Por isso, concordamos com JOÃO LEAL AMADO quando caracteriza o contrato de trabalho como um contrato de adesão [cfr. AMADO, João Leal (2011), *Contrato de Trabalho*, 3.ª Edição, Lisboa/Coimbra: Coimbra Editora, p. 64].

Não podemos perder de vista que, no calor das revoluções liberais do Séc. XVIII, sobretudo da Revolução Industrial, tornou-se patente a desigualdade natural entre trabalhador e empregador e a incapacidade das teorias liberais em voga na altura, que pugnavam pela neutralidade do Estado na economia, inclusive no mercado de trabalho, de equilibrar a posição das partes no contrato de trabalho. Por força desta realidade, que transformou o trabalho subordinado em quase trabalho escravo, adensou-se a contestação



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

social da classe operária e o Estado viu-se obrigado a intervir para regular a relação jurídico-laboral, sobretudo para impor limites à actuação do empregador e proteger o trabalhador, procurando-se assim repor a igualdade material entre estas partes. Dessa intervenção nasceu o moderno Direito do Trabalho a partir do final do século XIX [Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2009), *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, 2.^a Edição, Coimbra: Almedina, pp. 39 a 43].

Por essa razão, o moderno Direito do Trabalho, na sua essência, tem um carácter proteccionista em relação ao trabalhador, porque só deste modo é possível equilibrar a posição das partes na relação jurídico-laboral, que, reiteramos, é desigual por natureza.

Nesta medida, relativamente ao n.º 1 do artigo 16.º da LGT de 2015, a primeira conclusão que podemos retirar é que esta norma desvirtua a natureza proteccionista do Direito do Trabalho, porque normaliza a celebração do contrato de trabalho a termo.

Mais grave do que isso é que esta norma ofende o princípio da segurança no emprego, que, como já referimos, para além de proibir os despedimentos sem justa causa, proíbe também a normalização da constituição de vínculos laborais precários.

Como nos parece óbvio, não sendo exigíveis critérios materiais e formais para a celebração de contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, o empregador avisado dará preferência a celebração de contratos de trabalho com duração limitada, uma vez que para a sua cessação não tem a obrigação de invocar justa causa e muito menos de observar um procedimento, como é o caso do procedimento disciplinar, sendo suficiente o cumprimento do aviso prévio com a antecedência de 15 dias – artigo 17.º n.º 4 da LGT de 2015.

Por esta possibilidade que é aberta pelo n.º 1 do artigo 16.º da LGT de 2015, por via da qual os contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, passaram a poder ser celebrados em quaisquer circunstâncias, sem necessidade de qualquer justificação, normalizou-se a precarização do trabalho subordinado, que devia ser excepcional e, consequentemente, violou-se de forma clara a Constituição, porque se ofendeu o princípio fundamental da segurança no emprego, uma vez que, por força deste princípio, o contrato de trabalho *regra* é o contrato celebrado por tempo indeterminado.

Por isso, só posso estar de acordo com o Conselheiro NORBERTO MOISÉS MOMA CAPEÇA, quando afirma que “No contrato de trabalho verifica-se a existência de um número elevado de normas injuntivas. No entanto, os limites à liberdade contratual não implicam a sua exclusão. Este número elevado de normas imperativas foi estabelecido, muitas vezes, em defesa do trabalhador, tendo em conta as desigualdades factuais existentes entre o empregador e o prestador de trabalho, com vista a salvaguardar uma efectiva igualdade jurídica. É com este sentido que a celebração de contrato de trabalho por tempo determinado não pode ser deixada à livre vontade das partes, pelo facto de as mesmas não poderem dispor de total liberdade para incluir no contrato uma cláusula de termo resolutivo. A celebração de um contrato de trabalho por tempo determinado exige um fundamento objectivo, correspondendo um desvio ao princípio da



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

estabilidade do empregado” [cfr. CAPEÇA, Norberto Moisés Moma (2014), “Um Olhar sobre o Anteprojecto de Lei Geral do Trabalho. Avanço ou Recuo?”, in *Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem à Professora Maria do Carmo Medina* (coordenação: Elisa Rangel Nunes), Luanda: Edição da Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto, p. 819

E também só posso estar de acordo com o mesmo Conselheiro, quando conclui que “(...) a segurança no emprego significa que a relação jurídico-laboral deve ser dotada de característica de estabilidade. Esta orientação implica que a relação laboral tenda para a definitividade e para a perpetuidade, salvo quando outro resultado se imponha por razões substantivas, mas nunca devido a caprichos ou manifestações injustificadas do legislador” [cfr. CAPEÇA, Norberto Moisés Moma (2014), p. 820].

Sendo assim, estamos em presença de uma norma que para nós é, de facto, materialmente inconstitucional, pelo que, relativamente à mesma, assiste completa razão ao Tribunal “a quo”. Consequentemente, considerada a norma inconstitucional, qualquer Tribunal estava obrigado a fazer uso do poder/dever atribuído pelo n.º 1 do artigo 177.º da CRA, recusando a sua aplicação ao caso concreto, tal como procedeu o Tribunal “a quo”.

Tal como se vislumbra na questão a decidir em apreciação, a recusa de aplicação de normas da LGT de 2015 pelo Tribunal “a quo”, com fundamento na sua inconstitucionalidade, não se limita aos artigos 15.º e 16, mas estende-se também ao artigo 17.º, que é relativo à duração do contrato de trabalho por tempo determinado.

Se compararmos os prazos de duração do contrato de trabalho por tempo determinado previstos no artigo 16.º da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro (LGT de 2000), com os prazos previstos no artigo 17.º da LGT de 2015, facilmente se constata que as diferenças são significativas. Enquanto naquela lei, o contrato de trabalho por tempo determinado podia, conforme as circunstâncias, ter a duração de 6 (seis), 12 (doze) ou 36 (trinta e seis) meses, podendo este último prazo ser prorrogado por mais 24 (vinte e quatro) meses; nesta lei a duração não dependia do motivo justificativo da contratação a termo, mas da dimensão da empresa e era de 5 (cinco) anos nas grandes empresas e 10 (dez) anos nas médias, pequenas e microempresas.

Desta comparação, infere-se que os prazos máximos de duração do contrato de trabalho a termo eram manifestamente mais longos na LGT de 2015, já que podiam prolongar-se até os 10 (dez) anos, enquanto na LGT de 2000 só excepcionalmente podiam atingir os 60 (sessenta) meses, correspondentes a 5 (cinco) anos, nos casos de substituição de trabalhador temporariamente ausente; execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil e obras públicas, montagem e reparações industriais e outros trabalhos de idêntica natureza e de emprego de diminuídos físicos, idosos, candidatos a primeiro emprego e desempregado há mais de um ano ou elementos de outros grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção ou de reinserção na vida activa – artigo 16.º n.º 2, alíneas a) a c) e n.º 4 da LGT de 2000.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Como esta extensão do prazo máximo de duração do contrato de trabalho a termo implicava a continuidade da situação de precariedade do trabalhador, para a sua efectivação o legislador juslaboral de 2000 exigia, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) requerimento do empregador dirigido à Inspeção Geral do Trabalho; b) consentimento do trabalhador; c) manutenção do motivo que justificou a celebração do contrato de trabalho nessa modalidade; d) autorização da Inspeção Geral do Trabalho – artigo 16.º n.ºs 2 e 3 da LGT de 2000.

Referimos acima que o contrato de trabalho *regra* é o contrato celebrado por tempo indeterminado, porque é este que corporiza o princípio da segurança no emprego, uma vez que, obtido o emprego, o trabalhador tem direito a mantê-lo, não podendo o empregador pôr-lhe fim por sua livre vontade, para além de que dá maiores garantias ao trabalhador de conseguir satisfazer indefinidamente as suas necessidades básicas por via da remuneração e assim realizar-se como pessoa humana e realizar a sua personalidade, com o exercício do trabalho livremente escolhido.

Por essa razão, o contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, não deve (nunca devia) ser celebrado por livre acordo das partes, mas apenas quando estiver verificado um dos fundamentos taxativos previamente determinados pelo legislador, que, na generalidade, dizem respeito a situações de carácter transitório.

Se é fácil de se compreender que, em função do caso concreto (Ex: construção de uma obra de grande dimensão), a situação transitória, passageira ou temporária, que justifica a celebração do contrato a termo, tenha uma duração máxima de 36 (trinta e seis) meses, com a possibilidade de prorrogação de até 24 (vinte e quatro) meses, nos parece não ser razoável que uma situação passageira se prolongue por 60 (sessenta) meses ou 5 (cinco) anos ou se prolongue até ao limite máximo de 120 (cento e vinte) meses ou 10 (dez) anos, até porque muitos das situações que justificam a celebração do contrato de trabalho a termo são fugazes, como é o caso da substituição de trabalhador temporariamente ausente, do acréscimo temporário ou excepcional da actividade normal da empresa, da realização de tarefas ocasionais ou pontuais que não entram no quadro de actividade corrente da empresa, do trabalho sazonal, do lançamento de actividades novas de duração incerta ou da aprendizagem e formação profissional prática.

Embora estas não sejam as únicas, são situações que legitimam a celebração do contrato de trabalho a termo e, pela sua natureza e tendo em conta a normalidade das coisas, não têm e nem podem ter uma duração de até 5 (cinco) anos e muito menos de até 10 (dez) anos. Se qualquer destas situações tiver duração igual ou superior a 5 (cinco) anos, é porque deixou de ter carácter temporário e, como consequência, deixa de poder justificar a celebração do contrato de trabalho a termo, passando, assim, a estar em conflito com o princípio da segurança no emprego.

Queremos com isto dizer que não é ajustada nem correcta a solução legislativa que generaliza o prazo de duração do contrato de trabalho a termo a todas as situações que justificam a celebração deste contrato, porque cada situação prolonga-se no tempo de



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

modo variável e muitas delas têm, por natureza, duração muito limitada no tempo, como é o caso das situações acima descritas. Por exemplo, uma actividade recentemente lançada, não pode continuar como nova ao longo de 5 (cinco) anos; tal como deixa de ser trabalho sazonal, a actividade laboral que é prestada por causa da variação das estações ao longo do ano, se se mantém ininterrupta durante 5 (cinco) anos.

Por outro lado, para além de não ser ajustada e correcta, acaba também por manter o trabalhador em situação de precariedade injustificadamente, porque, muitas das situações que permitem a celebração do contrato de trabalho a termo, têm duração muito inferior a 5 (cinco) anos, mas os prazos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 17.º da LGT de 2015 permitem que, ainda assim, o trabalhador fique vinculado acima dessa duração até ao máximo de 10 (dez) anos.

Sendo assim, podendo o trabalhador continuar vinculado ao empregador por meio de um contrato de trabalho a termo para além da duração da circunstância que justificou a celebração do contrato em causa, só podemos concluir que esta solução do legislador põe em causa o princípio da segurança no emprego, pelo que também é materialmente inconstitucional e, no uso do poder/dever atribuído pelo n.º 1 do artigo 177.º da CRA, a sua aplicação pode ser recusada por qualquer Tribunal, nos mesmos termos conforme procedeu o Tribunal "a quo" [cfr. CAPEÇA, Norberto Moisés Moma (2014), pp. 824 a 825].

Conforme se depreende do Relatório de Fundamentação da Proposta de Lei Geral do Trabalho, que resultou na aprovação da Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro (LGT de 2023), foram estas as considerações que levaram o legislador juslaboral a revogar a LGT de 2015 nesta matéria, suprimindo o princípio da liberdade contratual e consagrando o contrato de trabalho por tempo indeterminado como regra e o contrato de trabalho por tempo determinado como excepção [Relatório publicado no [site www.julaw.ao/wp-content/uploads/2023/07/Proposta-de-Lei-Geral-do-Trabalho_VF-2022.pdf](http://www.julaw.ao/wp-content/uploads/2023/07/Proposta-de-Lei-Geral-do-Trabalho_VF-2022.pdf) e consultado no dia 10 de Dezembro de 2024].

Sobre esta matéria, vem referido no segundo parágrafo da p. 7 deste Relatório que "O estabelecimento do contrato por tempo indeterminado como regra de celebração dos contratos de trabalho, além de ser uma manifestação dos princípios constitucionais da estabilidade e da segurança no emprego (artigo 76.º/2 e 76/4 da CRA), tem algum pendor económico no sentido de que tal solução permitirá aos trabalhadores eliminar o risco associado à instabilidade e à insegurança do emprego".

Mais adiante, conclui-se no parágrafo primeiro e segundo da p. 13 do mesmo Relatório que, "Diferente do regime vertido na lei vigente, a excessiva liberdade de forma e duração do contrato de trabalho prevista na Lei 7/15 é incompatível com a essência do Direito do Trabalho, colidindo com preceitos essenciais e estruturantes desse sector normativo, nomeadamente a estabilidade do emprego, o equilíbrio do contrato, entre outros, uma vez que o empregador, nos termos actuais, pode colocar um trabalhador em situação de contratação precária (por tempo determinado), por um período de até 10 anos,



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

para o caso das micro e pequenas empresas. Assim, e retomando a redacção já existente na Lei 2/00, a contratação assume como regra a duração indeterminada, apenas sendo admitida a contratação por tempo determinado em situações específicas, as quais obedecem a um *numerus clausus* constante da própria lei, cuja duração máxima não ultrapassa os 5 anos”.

Concretizando este prenúncio do Relatório de Fundamentação, o legislador juslaboral, na LGT de 2023, consagrou o contrato de trabalho por tempo indeterminado como o contrato regra (artigo 14.º n.º 1) e o contrato de trabalho por tempo determinado como excepção (artigo 14.º n.º 2), determinou as causas taxativas do contrato de trabalho por tempo determinado (artigo 15.º), definiu diferentes prazos de duração do contrato de trabalho por tempo determinado (artigo 16.º) e consagrou o regime de renovação e conversão do contrato de trabalho por tempo determinado (artigo 17.º), ficando assim superadas as inconstitucionalidades acima referidas.

Em suma, considerados inconstitucionais os artigos 16.º n.º 1 e artigo 17.º n.ºs 1 e 2 da LGT de 2015, porque violam o princípio fundamental da segurança no emprego, justifica-se a recusa da sua aplicação ao caso concreto, por força da competência atribuída aos Tribunais pelo n.º 1 do artigo 177.º da CRA. Deste modo, tendo em conta que o principal objecto social da Apelante, que se traduz na comercialização de produtos de diversa natureza, é permanente, obviamente a actividade pela qual foi contrata a Apelada, que se traduz no controlo e supervisão geral do pessoal da frente caixa, não pode ter carácter temporário, porque é inerente ao objecto social da Apelante.

Assim, tendo a Apelada sido contrata por um período de 90 (noventa) dias, sucessivamente renovável por períodos iguais ou diferentes até um máximo de 5 (cinco) anos, deve considerar-se que o seu contrato de trabalho foi celebrado por tempo indeterminado, pelo que nunca podia cessar nos termos como cessou.

Pelo que, neste particular, negamos provimento ao recurso.

Segunda questão a decidir: saber se o contrato de trabalho da Apelada cessou por despedimento ou por caducidade.

Nos termos do n.º 2 do artigo 198.º da LGT de 2015, as causas de cessação do contrato de trabalho eram as seguintes: caducidade ou cessação por causas objectivas alheias à vontade das partes (artigos 199.º, 202.º a 204.º e 17.º); cessação por mútuo acordo (artigo 200.º); despedimento (artigo 205.º), que podia ser despedimento disciplinar (artigos 206.º a 209.º) ou despedimento por causas objectivas (artigos 210.º a 224.º) e rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador (artigos 225.º a 229.º).

Para a decisão do caso concreto, em função da questão a decidir em causa, ficam de fora a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo e a rescisão do contrato de



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

trabalho por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa ou na modalidade de abandono do trabalho.

Na perspectiva do Tribunal "a quo", embora a caducidade seja uma das causas de extinção do contrato de trabalho, o contrato de trabalho por tempo determinado da Apelada cessou por despedimento, porquanto, "tendo as partes convencionado que o referido contrato seria sucessivamente renovado até ao período máximo de 5 anos, se foi celebrado no dia 17 de Outubro de 2015, não é de invocar a caducidade, na medida em que não se verificou o decurso do tempo previsto no contrato, pois só seria no dia 17 de Outubro de 2020" – fls. 82.

Por outro lado, o Tribunal "a quo" sustenta a sua posição no facto de as partes terem convencionado no contrato de trabalho que "o aviso prévio teria sido feito com antecedência de 30 (trinta) dias, mas a requerida não cumpriu com o clausulado e optou por surpreender a requerente, fazendo com que assinasse o termo de cessação do contrato no mesmo dia em que foi convocada..." – fls. 82.

Para além disso, o Tribunal "a quo" considerou que os artigos 15.º a 17.º da LGT de 2015 são inconstitucionais, porque violam o princípio da segurança no emprego, uma vez que dá ao empregador a possibilidade de denunciar a qualquer momento o contrato de trabalho.

Diversa é a posição da Apelante, pois, do seu ponto de vista, o Tribunal "a quo" fez uma interpretação errónea dos prazos de vigência e para o aviso prévio estipulados no contrato de trabalho que vinculava as partes – fls. 222. Segundo a Apelante, "o Contrato de Trabalho por Tempo Determinado celebrado entre a Apelante e Apelada ("**Contrato**") foi celebrado pelo período de 90 (noventa) dias, automática e sucessivamente renovado por iguais períodos, com início a 17 de Outubro de 2015 e termo a 16 de Janeiro de 2016".

Sobre estas posições das partes, sobretudo quanto ao entendimento equivocado do Tribunal "a quo" em relação ao aviso prévio e sobre a constitucionalidade dos artigos 15.º a 17.º da LGT de 2015, já nos pronunciamos quando demos resposta à primeira questão a decidir e, por isso, não há necessidade de fazermos uma repetição integral do que já foi dito a respeito.

Contudo, para a decisão desta questão a decidir, importa lembrar que consideramos inconstitucionais os artigos 16.º n.º 1 e 17.º n.ºs 1 e 2 da LGT de 2015, pelas razões já referidas na resposta que demos à questão a decidir anterior.

Tendo a Apelada sido contratada por um período de 90 (noventa) dias, sucessivamente renovável por períodos iguais ou diferentes até um máximo de 5 (cinco) anos, concluímos que o seu contrato de trabalho deve considerar-se celebrado por tempo indeterminado.

Como também já referimos acima, o princípio da estabilidade ou segurança no emprego, previsto no n.º 4 do artigo 76.º da CRA e que, em primeira linha, proíbe os despedimentos sem justa causa, impõe que no contrato de trabalho só o trabalhador



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

beneficia da liberdade de desvinculação e, por essa razão, só o trabalhador pode denunciar este contrato, porque, se esta faculdade fosse igualmente atribuída ao empregador, teria o legislador institucionalizado o despedimento infundado, sem justa causa ou *ad nutum*, o que é proibido pelo princípio acabado de referir.

Assim, uma vez que, pelas causas de extinção do contrato de trabalho previstas na LGT de 2015, a extinção por decisão unilateral do empregador configura sempre despedimento e este só é válido se tiver como fundamento a justa causa e for aplicado com observância do procedimento devido, temos de concluir que a pretensa “denúncia” por iniciativa da Apelante é um verdadeiro despedimento, só que ilícito, porque foi decidido sem justa causa e sem respeito pelo procedimento devido, o que implica a sua nulidade.

Pelo que, neste particular, também negamos provimento ao recurso.

Em conclusão, não procedendo, nem a primeira questão a decidir, porque são inconstitucionais os artigos 16.º n.º 1 e 17.º n.ºs 1 e 2 da LGT de 2015, nem a segunda questão a decidir, porque o despedimento da Apelada é ilícito, deve ser negado provimento ao recurso e confirmada a sentença recorrida.



DECISÃO

Por todo o exposto, acorda-se em negar provimento ao recurso de apelação e, em consequência, confirmar a dought sentença recorrida.

Custas pela Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 19 de Dezembro de 2024

Oswaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Luísa Dionísia Fernandes Chimbila Quinta (1.ª Adjunta)

Sónia Edna Correia Duarte (2.ª Adjunta)