

As alterações à Lei Geral do Trabalho: Questões teóricas e práticas

DIOGO SILVA* E VICTORINA CUANGA**

1. Introdução

No dia 14 de setembro de 2015 entrou em vigor a nova Lei Geral do Trabalho de Angola¹, aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de junho, que revoga a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro².

Destarte, o presente artigo destina-se a assinalar as principais inovações que esta Lei traz no contexto jurídico-laboral angolano.

Vejam, *prima facie*, o *leitmotiv* da NLGT, tendo como base a sua exposição de motivos. Nesta refere-se a pretensão de “*aplicação de políticas públicas e dos programas nacionais com vista a assegurar o crescimento e o desenvolvimento económico e social do País*”, o que se faria através de “*o aperfeiçoamento ou a notificação de distintos instrumentos de governação*”.

Como não poderá deixar de ser, a conclusão a que se chega é que a presente legislação pretende incentivar o emprego e assim permitir

* Tutor de Direito do Trabalho I e II na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Discente do mestrado científico na menção de ciências jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

** Advogada em VC & Advogados Associados, Luanda. Discente no mestrado em Direito Empresarial da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Escola de Lisboa.

¹ Doravante, abreviadamente, referida por NLGT, publicada em *Diário da República*, I Série, n.º 87, de 15 de junho de 2015.

² Optou-se pela abreviatura de ALGT.

o crescimento da atividade económica do país, o que se denota da flexibilização das relações laborais. Foi assim feito jus aos artigos 14.º, 38.º, n.º 1, e 89.º, n.º 1, alínea *b*), da CRA, que tutela a livre iniciativa económica privada e empresarial. Mas questionamo-nos: não terá essa defesa sido realizada de forma exacerbada³?

Desta forma, existe uma enfática procura pela produtividade e rentabilidade para o empregador concomitantemente com a proteção do trabalhador.

Uma vez explanado o contexto da nova legislação laboral, são de assinalar as principais inovações que esta nova lei vem trazer às relações juslaborais.

2. Principais alterações

Cabe inicialmente referir que houve uma alteração no que concerne o âmbito de aplicação, pelo que a Lei Geral do Trabalho passa agora também a ser aplicável aos trabalhadores de empresas públicas⁴, mistas, cooperativas⁵, organizações sociais, organizações internacionais e nas representações diplomáticas e consulares⁶, em concordância com os novos arts. 1.º e 2.º, da NLGT.

De realçar a importância deste preceito na aclaração do âmbito de aplicação da LGT, porquanto os tribunais realizavam uma interpretação *a contrario sensu* no sentido de aplicar a ALGT aos funcionários das empresas públicas, por não estarem enquadrados no âmbito de exclusão. Uma vez instalada a dúvida (entre o preceito da lei e a interpretação dos

³ É que o artigo 38.º, n.º 3, da CRA alude expressamente aos interesses dos trabalhadores, pelo que impera um estudo sobre a conjugação (ou proporcionalidade) entre estes dois direitos fundamentais.

⁴ A alínea *a*) do art. 2.º (artigo relativo às “*exclusões do âmbito de aplicação*”) da ALGT excluía expressamente os “*funcionários públicos ou trabalhadores exercendo a sua atividade profissional na Administração Pública Central ou local, num instituto público ou qualquer outro organismo do Estado*”.

⁵ Âmbito de aplicação excluída pela alínea *c*) do art. 2.º da ALGT: “*Os associados das cooperativas ou organizações não governamentais, sendo respetivo trabalho regulado pelas disposições estatutárias, ou na sua falta, pelas disposições da lei comercial.*”

⁶ Tal como nas notas *supra*, estes casos estavam nas exclusões do âmbito de aplicação da ALGT, mais concretamente, na alínea *b*) do art. 2.º: “*Todos os trabalhadores com vínculo permanente ao serviço das representações diplomáticas ou consulares doutros países ou de organizações internacionais.*”

tribunais), o legislador aproveitou o ensejo para a esclarecer pela alteração dos arts. 1.º e 2.º da NLGT.

2.1. Condições de certas categorias de trabalhadores

I. No que toca às condições de trabalho para as mulheres alterou-se o órgão competente para autorização de restrições relativas à duração e organização do trabalho, passando da Inspeção-Geral do Trabalho para a entidade de Saúde Pública, conforme o preceito do artigo 246.º, n.º 2, da NLGT.

Em matéria de parentalidade, as interrupções do trabalho diário para exercício direito de aleitamento passou a ter uma duração máxima de 12 meses e a licença de maternidade e pré-maternidade passará a ser regulada por legislação própria – cfr. art. 246.º, n.º 5, da NLGT.

II. Quando a trabalhadora esteja grávida e até aos 15 meses posteriores após o parto pode cessar o contrato de trabalho por motivo de saúde comprovados, seguindo o aviso prévio de uma semana, nos termos do art. 250.º da NLGT.

III. Para que os trabalhadores menores possam exercer uma atividade laboral carecem da autorização de ambos os pais (ou, na sua falta, da Inspeção-Geral do Trabalho) e a sua remuneração não pode ser inferior a 40% e superior a 70% do salário mínimo ou de trabalhador adulto na profissão, excepcionando quando aprendizes ou estagiários – cfr. arts. 254.º e 255.º da NLGT.

IV. Para trabalhadores com capacidade de trabalho reduzidas, foi eliminado o direito a um complemento anual de férias remuneradas de 5 dias úteis – cfr. art. 265.º da NLGT.

2.2. Formação do contrato de trabalho

I. Uma inovação surge na previsão de contratos promessa de trabalho, com a exigência de escrita, de onde deve constar a intenção de formalizar um contrato de trabalho, a menção à natureza de trabalho a prestar, bem como à retribuição a auferir⁷, nos termos do art. 10.º, n.º 3, da NLGT.

⁷ De recordar que a NLGT manteve a regra de não sujeição a forma escrita do contrato no art. 15.º, n.º 1 (mantendo a característica de um contrato consensual, onde é colocado um acento tónico na autonomia privada das partes), com algumas exceções, a saber: 1) contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro; 2) contrato de aprendizagem e estágio;

II. A primeira grande rutura com o regime pretérito é visível em matéria de contratação por termo determinado, nos termos do agora art. 16.º da NLGT. Foi então retirado o carácter excecional do contrato de trabalho por tempo determinado, podendo agora as partes livremente acordar num contrato por tempo indeterminado ou por tempo determinado, dependendo das necessidades da entidade empregadora e das funções que o trabalhador irá exercer. De modo a que as partes pudessem dispor da modalidade do contrato de trabalho livremente, foi eliminado o rol taxativo de motivos justificativos para celebração de contratos de trabalho por tempo determinado.

O aumento da margem de manobra nos contratos de trabalho por tempo determinado sucedeu-se também por orla do aumento do seu período. Nestes termos, nas grandes empresas, o limite máximo de contrato será agora de 5 anos, podendo ser renovados sucessivamente, ao passo que nas médias, pequenas e microempresas o limite será de 10 anos. Nos contratos de duração igual ou superior a 3 meses existe a obrigatoriedade de comunicação de não renovação do contrato, prazo que é de 15 dias úteis – cfr. art.17.º da NLGT.

É neste tópico que apresentamos as maiores objeções de alteração. Isto porque a modificação neste sentido atenta contra os princípios basilares do ordenamento jurídico angolano, mais concretamente contra a própria CRA e contra a *ratio* do Direito do Trabalho enquanto ramo do Direito autónomo do Direito das Obrigações, como se fará demonstrar.

Seguindo uma lógica inversa, comecemos pelo fim. É de mencionar que o Direito do Trabalho enquanto ciência jurídica autonomizou-se do Direito das Obrigações em geral pela proteção que pretendia atribuir ao trabalhador, tutelando o trabalhador enquanto parte débil da relação laboral, mas sempre tendo em vista a proteção paralela dos interesses do empregador⁸.

Assim, são demarcadas algumas normas injuntivas (ou imperativas) que impõem o cumprimento de um núcleo essencial intangível de proteção ao trabalhador⁹. Um exemplo paradigmático é o carácter excecional

3) contrato de trabalho no domicílio; 4) contrato de trabalho a bordo de embarcações. Cfr. arts. 21.º a 31.º da NLGT.

⁸ Como refere XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed. at., Lisboa, Verbo, 1996, p. 86: “O Direito do Trabalho é animado por um elemento teleológico fundamental – o da proteção ao trabalho e ao trabalhador.”

⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho...*, cit., p. 89.

do contrato por tempo determinado, agora desvanecido¹⁰. Desta forma, não poderá ser outro senão o juízo de inconstitucionalidade destes normativos¹¹, pois:

- 1) Afeta o direito fundamental à estabilidade no emprego, constante do art. 76.º, n.º 2, da Constituição da República de Angola. Como enfatizou o Tribunal Constitucional, no seu aresto de 09/04/2013¹²: “o direito à estabilidade do emprego integra-se no catálogo dos direitos económicos, sociais e culturais, chamados também direitos segunda geração, e cuja sede é o Capítulo III da CRA”. Este alargamento injustificado da autonomia privada nesta matéria permite um maior número de contratações descartáveis (bastando o lapso do período para que cesse o vínculo laboral) e, subsequentemente, fomenta o desemprego a médio-longo prazo quando comparado com a formulação dos artigos 14.º e 15.º da ALGT¹³;
- 2) Esbate-se uma das características do contrato de trabalho: o carácter indeterminado da sua duração.
- 3) Acresce que a defesa da dignidade da pessoa humana¹⁴ também não se revela a favor da discricionariedade da contratação por tempo determinado, pois o trabalho ingere-se diretamente na dignidade da pessoa humana¹⁵, sendo a NLGT também inconstitucional por violar este direito fundamental¹⁶.

¹⁰ Como refere CAPEÇA, Norberto, *Um olhar sobre o anteprojecto de Lei Geral do Trabalho. Avanço ou Recuo?* In: ELISA RANGEL NUNES – *Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem à Professora Maria do Carmo Medina*, Luanda, Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto, 2014, p. 820, perdeu-se a “centralidade do contrato de trabalho indeterminado”.

¹¹ No mesmo sentido, CAPEÇA, Norberto, *Um olhar sobre o anteprojecto*, cit., p. 824, posição que perfilhamos.

¹² Acórdão do Tribunal Constitucional Angolano de 235/2013, de 09/04/2013, proc. n.º 215-A/2012.

¹³ Quanto à relação entre direitos fundamentais, cfr. MACHADO, Jonatas E. M.; COSTA, Paulo Nogueira da; HILÁRIO, Esteves Carlos, *Direito Constitucional Angolano*, 2.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2013, p. 140.

¹⁴ De acordo com o art. 1.º da CRA: “Angola é uma república soberana e independente, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade do povo angolano...” (itálico nosso).

¹⁵ Seguindo de perto XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho...*, cit., pp. 86-87.

¹⁶ De acordo com HOMEM, António Pedro Barbas, *O justo e o injusto*, Lisboa, Associação Académica da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2005,

Neste sentido, e cabendo ao Estado a defesa dos direitos fundamentais¹⁷, impera uma alteração a este nível, devendo suscitar-se uma fiscalização abstrata sucessiva da constitucionalidade¹⁸ da LGT, nos termos do art. 230.º, n.º 1, *in fine*, da CRA¹⁹.

III. Foi abolida a limitação geográfica da cláusula de não concorrência que poderá ser aposta no contrato de trabalho. No regime pretérito a cláusula de não concorrência limitava-se a um raio de 100 quilómetros do local onde o trabalhador exercia a sua atividade laboral. Como se denota da leitura do art. 45.º da NLGT, tal deixou de fazer sentido, sendo abolido.

2.3. Poderes da entidade empregadora

I. Um outro ponto vital de relação de trabalho sofreu transmutações. Referimo-nos ao poder disciplinar, corolário da subordinação jurídica²⁰. Assim, e no que concerne ao procedimento disciplinar, existe agora a possibilidade de instauração de um inquérito prévio ao procedimento disciplinar, cuja duração não deve ser superior a 8 dias, quando o

p. 50: “A dignidade humana antecede, portanto, a justiça e o direito, ou, dito de outro modo, constitui o seu fundamento. O Estado funda-se na dignidade do homem, quer no sentido ontológico, quer no sentido institucional – o exercício do poder pelos órgãos do Estado e pelos indivíduos encontra nesta descrição o seu sentido. Esta observação é importante: demonstra-nos a injustiça de assacarmos ao pensamento contemporâneo o desconhecimento da problemática da justiça, quando, afinal, a temática do conteúdo da justiça é frequentemente tratado sob a forma dos princípios gerais do Estado de direito e dos direitos fundamentais.”

¹⁷ Nos termos do art. 2.º, n.º 2, da CRA: “A República de Angola promove e defende os direitos e liberdades do Homem, quer como indivíduo quer como membro de grupos sociais organizados...”

¹⁸ Cfr. GOUVEIA, Jorge Bacelar, *Direito Constitucional de Angola: Parte Geral, Parte Especial*, Lisboa, IDILP – Instituto do Direito de Língua Portuguesa, 2014, pp. 614-615.

¹⁹ No mesmo sentido, CAPEÇA, Norberto, *Um olhar sobre o anteprojecto*, cit., p. 825. Embora este Autor mencione o que aparenta ser uma fiscalização concreta sucessiva da constitucionalidade da NLGT (por ser suscitada no âmbito de um processo), divergimos, com o devido respeito, por entender que a gravidade é tão notória quanto gravosa que permite o recurso à fiscalização abstrata sucessiva da constitucionalidade, sem que seja necessário o recurso aos tribunais de primeira instância para suscitar o problema.

²⁰ Elemento essencial e idiossincrático do contrato de trabalho, constituindo um elemento diferenciador de contratos afins – cfr. LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 3.ª ed., Coimbra, Almedina, 2012, pp. 96-98.

empregador não conheça suficientemente a infração ou o seu autor para fundamentar a nota de culpa – cfr. art. 46.º, n.º 3, da NLGT.

Ainda quanto a esta matéria, houve uma alteração no rol de medidas disciplinares que o empregador pode aplicar por conta de infrações disciplinares. Desta forma, o trabalhador pode ser sancionado com: 1) admoestação verbal; 2) admoestação registada; 3) redução temporária do salário; 4) despedimento disciplinar – cfr. art. 47.º, n.º 1, da NLGT.

Na fase de instrução do procedimento disciplinar, surge uma novidade quanto à entrevista. Segundo o preceito do art. 49.º da NLGT, o trabalhador pode agora fazer-se acompanhar por até 3 testemunhas ou pessoas da sua confiança.

Existe assim uma aproximação à solução apresentada pela legislação francesa, que prevê a possibilidade do exercício do contraditório através da entrevista, pese embora limite o acompanhamento do trabalhador a uma pessoa e essa terá de pertencer aos quadros da empresa. Na NLGT não foi perfilhada essa formulação, pelo que poderá assim até ser um advogado^{21/22}.

²¹ Em conformidade com o brocardo *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*. Mas a questão não permanece livre de celeumas. BAPTISTA, Albino Mendes, *Ideias para uma reavaliação das práticas e das regras em matéria de procedimento disciplinar laboral*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 70, 2005, pp. 59-60, afirma que, para além de ser possível por lei notificar o trabalhador e seu advogado, é recomendável que o instrutor assim proceda, por se tratar de uma forma de cumprir adequadamente o princípio do contraditório, pelo que o despedimento causa efeitos imediatos e devastadores na sua esfera, ainda que de uma forma temporária. Contra esta posição, manifestou-se GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho: Vol. I, Relações individuais de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 894, argumentando que tal poderá ser prejudicial à inquirição das testemunhas. A presença de advogado poderá ser suscetível de criar uma intimidação na testemunha e, conseqüentemente, afetar o seu depoimento. Para exemplificar, utiliza o paradigmático caso de “*mobbing*”, onde a testemunha pode ser a vítima daquele fenómeno e sentir-se intimidada a relatar o sucedido na presença do trabalhador alegado infrator e seu advogado. Todavia, há que defender que o advogado do trabalhador seja convidado a assistir à inquirição das testemunhas. Por um lado, irá levar a um maior acompanhamento do processo por parte do trabalhador, o que levará a uma atenuação do litígio. Isto porque poderá ser perceptível no decurso da instrução os argumentos de cada parte, o que poderá revelar-se uma medida dissuasora de um recurso à via judicial e poderá levar à “*celebração de acordos revogatórios*” – cfr. MACEDO, Pedro de Sousa, *Poder Disciplinar Patronal*, Coimbra, Almedina, 1990, p. 150.

²² Uma crítica é formulada por CAPEÇA, Norberto, *Um olhar sobre o anteprojecto*, cit., p. 831, por entender que “*a entrevista não garante o contraditório, pois, nesse momento, o trabalhador arguido encontra-se num estado de tensão tal que dificilmente conseguirá apresentar a sua versão dos factos, tal como aconteceram*”, aproveitando o Autor para

III. Dentro dos poderes que o empregador detém²³ fruto da relação jurídico-laboral também o poder regulamentar foi alterado. Desta feita, existe agora uma imposição ao empregador no exercício deste poder, porquanto constitui seu dever elaborar e aprovar regulamentos internos quando a empresa tenha mais de 50 trabalhadores, onde deverá prever vários aspetos organizativos do trabalho e disciplina laboral, pelo que deverá estabelecer normas de organização técnica do trabalho, o *modus* da prestação do trabalho, a delegação de competências, a definição das tarefas dos trabalhadores, o sistema de remuneração e a vigilância e controlo da produção – cfr. art. 62.º da NLGT.

2.4. Tempo de trabalho

I. Em matéria de tempo de trabalho registaram-se inúmeras alterações, desde logo no respeitante aos intervalos de descanso e refeição, que foi reduzido para um intervalo entre 45 minutos e 1 hora e trinta (sendo estes os limites mínimos e máximos, respetivamente) – cfr. art. 96.º da NLGT.

II. De seguida, no rol de horários de trabalho especiais foi inserido um horário de trabalho do trabalhador estudante – cfr. arts. 97.º, n.º 1, alínea e), e 105.º da NLGT. Perante esta conjugação vemos que o trabalhador terá direito a dispensa em dias de prova de frequência ou exames finais (sem direito a remuneração nesses dias), desde que comuniquem o seu estatuto de inscrição junto do empregador.

III. O trabalho a tempo parcial passou a ser considerado aquele prestado até um período máximo de 5 horas do período normal diário e 4 horas no período normal noturno. É ainda exigido o acordo escrito das partes – cfr. art. 105.º, n.ºs 1 e 2.

IV. A isenção de horário de trabalho viu o seu regime sofrer uma alteração (não obstante a alteração em sede de retribuição, que irá ser analisado posteriormente). Outrora, o regime da isenção de horário de trabalho exigia o acordo escrito e a autorização da Inspeção-Geral do Trabalho. No entanto, esta última formalidade *ad substanciam*²⁴ foi reti-

realçar o papel da nota de culpa no seio do procedimento disciplinar, sugerindo a sua previsão em sede de NLGT, tese que o legislador não perfilhou.

²³ Como corolário da subordinação jurídica, cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 14.ª ed., Coimbra, Almedina, 2009, pp. 267-288, e AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, pp. 209-216.

²⁴ Quanto às formalidades, cfr. CAPEÇA, Norberto, *Um olhar sobre o anteprojecto*, cit., pp. 810-813.

rada do regime, pelo que bastará agora o mero acordo das partes – cfr. art. 107.º, n.º 2, da NLGT.

Para além das exigências formais, a isenção de horário de trabalho tem também uma exigência material ou funcional (pois somente pode ser aplicado a trabalhadores com determinadas funções que se coadunem com a *ratio iuris* do regime). E quanto a esta foi alargada a previsão dos cargos de administração e de direção para abarcar também os trabalhadores que exerçam funções de chefia, fiscalização ou que integrem os órgãos de apoio direto do empregador – cfr. art. 107.º, n.º 1, da NLGT.

V. De referir ainda a explanação no que concerne a natureza das atividades necessariamente desenvolvidas no período noturno (nos termos do art. 110.º, n.º 1, da NLGT, correspondente ao trabalho prestado entre as 20h e as 6h do dia seguinte, ou que inclua pelo menos 3 horas de trabalho nesse período). Assim, consta agora do art. 110.º, n.º 2, da NLGT que pode ser considerado para efeito de trabalho noturno o trabalho de segurança pessoal e patrimonial, o trabalho prestado em horas extraordinárias, o trabalho em regime de turnos, o trabalho em empresas de laboração contínua, etc.

Ainda em sede de regime de trabalho noturno, aumentou-se para 10 horas o período de trabalho normal máximo, onde no regime da ALGT era de 8 horas – cfr. art. 111.º da NLGT.

VI. Quanto ao descanso semanal, foi eliminada a obrigação de organizar a prestação de trabalho por turnos de modo a que houvesse um dia de descanso ao domingo com periodicidade não superior a 8 semanas – cfr. art. 120.º da NLGT.

VII. No ano de admissão do trabalhador, o direito a férias passou a vencer-se no dia 1 de janeiro seguinte ao da admissão, que só podem ser gozadas volvidos seis meses de trabalho efetivo, de acordo com o art. 129.º, n.os 2 e 3, da NLGT.

VIII. No caso de compensação de faltas injustificadas, o direito a férias só pode ser restringido até ao máximo de 6 dias (art. 132.º da NLGT). Caso o trabalhador adoeça no período de férias, pode suceder-se à suspensão por um período de até 5 dias úteis, desde que o empregador seja informado da situação de doença, conforme o art. 136.º, n.º 2, da NLGT.

IX. Houve uma restrição na remuneração de faltas justificadas, passando os seus limites a ser de 8 dias no caso de casamento, 3 dias no caso de falecimento de tios, avós, sogros, irmãos, netos, genros e noras, 2 dias por mês (no limite máximo de 8 dias por ano) no caso de cumprimento de obrigações legais ou militares, 2 meses no caso de acidentes

e doença para os trabalhadores de média e grande empresa e 90 dias no caso de pequenas e microempresas (se a doença se mantiver no final deste período, o contrato caducará), 8 dias úteis por ano para assistência a membro do agregado familiar, 8 dias úteis em cada ano civil por motivo de atividades culturais ou desportivas – cfr. art. 145.º, n.º 1, da NLGT.

2.5. Retribuição

I. O pagamento da retribuição/salário, enquanto elemento essencial do contrato de trabalho (e enquanto meio de sustento do trabalhador e custo de produção para o empregador), coloca um acento tónico no pagamento efectuado em kwanzas e através de sistema bancário – art. 167.º da NLGT.

II. Foi introduzida uma outra exceção à regra geral de descontos ou compensações no salário do trabalhador constante do art. 172.º, n.º 1, da NLGT. Nesta conformidade, caso tenham sido concedidos ao trabalhador empréstimos por parte do empregador para construção, reparação, beneficiação ou aquisição de habitação ou outros abonos e adiantamentos, o empregador pode realizar descontos salariais sem que tenha de pedir autorização à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos do art. 172.º, n.º 5, da NLGT.

III. Foram eliminadas as regras relativas a economatos e cooperativas de consumo, o que permite assim aos empregadores instalarem cafeterias, refeitórios e cantinas sempre que se justificar e de acordo com as condições económicas, ao abrigo do art. 181.º da NLGT.

Também não podemos ser coniventes quanto a esta alteração, por atentar contra princípios fundamentais resultantes da CRA, mais concretamente, o direito fundamental de retribuição, consagrado no seu art. 76.º, n.º 2. É que com esta abertura legislativa, o trabalhador poderá ver-se obrigado a recorrer aos serviços da entidade empregadora e, subsequentemente, a ver a sua retribuição reduzida substancialmente (operando, em bom rigor, um desconto na retribuição disfarçado).

IV. No que tange a remuneração do trabalho por turnos rotativos e o regime de disponibilidade, foi realizada uma adequação à dimensão da empresa, nos moldes previstos no art.100.º da NLGT.

V. A remuneração adicional por prestação de trabalho noturno será calculada de acordo com a dimensão da empresa, nos mesmos moldes (e percentagens) de cálculo da remuneração adicional por trabalho por turnos rotativos.

VI. O trabalho extraordinário passa a ser remunerado da seguinte maneira (art. 117.º da NLGT): a remuneração adicional de cada hora de trabalho suplementar até ao limite de 30 horas mensais será remunerado da seguinte maneira:

	Grandes empresas	Médias empresas	Pequenas empresas	Micro-empresas
Trabalho suplementar até às 30 horas	50%	30%	20%	10%
Trabalho suplementar que exceda esse limite	75%	45%	20%	10%

VII. O trabalho prestado em dia de descanso semanal passou a ser remunerado com um acréscimo de 75% do valor por hora do tempo normal de trabalho, estando sempre salvaguardada a posição do trabalhador pela previsão de uma garantia de retribuição mínima de 3 horas, caso a prestação tenha uma duração inferior – cfr. art. 124.º, n.º 1, da NLGT.

2.6. Vicissitudes contratuais

I. A suspensão por facto relativo ao trabalhador determina a perda do direito ao salário a partir da sua verificação, com as exceções previstas na Lei, como é o caso dos acidentes e doença comum ou profissional – cfr. art. 190.º, n.º 1, da NLGT.

II. Os direitos do trabalhador no fornecimento de alojamento e assistência médica prestados pelo empregador dever-se-á manter durante 3 meses, salvo acordo *inter partes* em sentido contrário – art. 190.º, n.º 2, da NLGT.

III. Já relativamente à suspensão do contrato de trabalho por facto relativo ao empregador, apenas foi uniformizado o procedimento em caso de suspensão, permanecendo os mesmos motivos geradores da suspensão do contrato – art. 194.º da NLGT.

2.7. Cessaçãõ do contrato de trabalho

I. Em matéria de cessação do contrato de trabalho, foi acrescentado o motivo de incapacidade permanente, total ou parcial do trabalhador, enquanto motivo de caducidade do contrato, pela impossibilidade de continuidade de prestação do seu trabalho – art. 199.º, n.º 1, alínea *b*), da NLGT.

II. Tal como fora *supra* mencionado, existem exceções à regra da consensualidade do contrato de trabalho (isto é, existem contratos que exigem a formulação escrita), sendo um exemplo paradigmático o contrato de trabalho com trabalhador reformado, que pode cessar sem qualquer formalidade (leia-se, sem qualquer justa causa que fundamente a cessação ou qualquer aviso prévio), conforme o art. 202.º da NLGT. Da mesma forma, foi eliminada a previsão de pagamento de compensação legal por reforma do trabalhador como motivo de cessação do contrato de trabalho.

III. No despedimento individual por causas objetivas, a novidade cinge-se na exigência de comunicação escrita à Inspeção-Geral do Trabalho, com a indicação dos motivos, postos a extinguir, medidas de reorganização que a entidade empregadora pretende tomar, os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e outras informações relativas a este tipo de despedimento, art. 211.º, n.º 1, da NLGT.

IV. Já quanto ao despedimento colectivo, foi uniformizado o aviso prévio para todas as categorias de trabalhadores, sendo ele de 60 dias – cfr. art. 219.º, n.º 1, da NLGT.

V. Na rescisão da iniciativa do trabalhador com justa causa respeitante ao empregador, foi meramente acrescentado como fundamento do despedimento indireto, sendo que deve ser feito no prazo de 30 dias a contar do conhecimento dos factos – art. 226.º, n.º 4.

VI. Também no aumento de fundamentação da cessação do contrato de trabalho (desta feita, sem justa causa), o órgão legiferante previu a possibilidade de o trabalhador renunciar o contrato sem justa causa, mediante a entrega de um aviso prévio sob a forma escrita com a antecedência de 30 dias – cfr. art. 228.º, n.º 1, da NLGT.

VII. No âmbito de abandono do trabalho, foi alargado o prazo para justificação da ausência, sendo agora de 5 dias úteis a contar da afixação da comunicação no centro de trabalho – cfr. art. 229.º, n.º 4, da NLGT.

Numa última nota quanto ao abandono de trabalho, refira-se ainda que houve uma ligeira alteração, mas que proporciona um pesar na posição jurídica do trabalhador. Nos termos do novo art. 229.º, n.º 3, da NLGT, bastará a consagração de uma das hipóteses consagradas no n.ºs 1 e 2 deste normativo para que o empregador declare (por comunicação no centro de trabalho) que o trabalhador incorreu em abandono de trabalho, assim cessando o contrato de trabalho por iniciativa deste último (sem prejuízo, claro está, da possibilidade de entregar documentação que justifique a sua ausência, no prazo de cinco dias a contar da data de afixação da comunicação).

Ora, no regime pretérito, o trabalhador teria de ser informado desta comunicação por correspondência endereçada para a sua última morada conhecida pela entidade empregadora, podendo justificar nos três dias úteis seguintes à mesma, nos termos do art. 254.º, n.º 3, da ALGT.

Com a previsão desta regra, vemos, de novo, prejudicada gravemente a posição jurídica do trabalhador na relação juslaboral, uma vez que deixa de ser possível a este, rápida e eficazmente, conhecer a sua situação de abandono do posto de trabalho (pensemos: se o trabalhador se encontra em abandono de trabalho, como é suposto conhecer que foi afixado no centro de trabalho uma comunicação de abandono de trabalho?). Ainda que considerando o aumento do prazo de justificação de três para cinco dias, dado que o prazo se inicia com a afixação da comunicação, revela-se manifestamente irrisório que consiga conhecer da mesma e conhecer o início do decorrer daquele ónus, pelo que se critica a solução legal, por não pesar proporcionalmente os interesses do empregador e do trabalhador.

VIII. Uma matéria muito controvertida nos tribunais é, sem margem de dúvida, as indemnizações. E, quanto a isto, da nova regulamentação resulta o seguinte:

No caso de despedimento individual por causas objetivas e despedimento coletivo as indemnizações serão as seguintes: 1. nas grandes empresas corresponderá a um salário-base por cada ano de serviço efetivo até ao limite de 5 anos, acrescido de 50% de salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço que excedam aquele limite; 2. nas médias empresas corresponderá a um salário-base por cada ano de serviço efetivo até ao limite de 3 anos, acrescido de 40% de salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço que excedam aquele limite; 3. nas pequenas empresas corresponderá a dois salários-base acrescido de 30% do salário-base, multiplicado pelo número de anos de serviço que excedam o limite de 2 anos; 4. nas microempresas corresponderá a dois salários-base, acrescido de 20% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço que excedam o limite de 2 anos.

A indemnização compensatória por não reintegração, calculada nos termos da nova lei, compreende: 1. 50% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para os trabalhadores das grandes empresas; 2. 40% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para os trabalhadores das médias empresas; 3. 20% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para os trabalhadores das pequenas e microempresas.

A indemnização para o caso de falência, insolvência ou extinção do empregador coletivo, e caso fortuito ou de força maior ou condenação do trabalhador por sentença transitada em julgado que impeça o empregador de receber a prestação de trabalho e caducidade por facto respeitante ao empregador, calculada nos termos da nova lei compreende: 1. 50% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para as grandes empresas; 2. 40% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para as médias empresas; 3. 30% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para as pequenas empresas, e 4. 20% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para as microempresas.

A indemnização por despedimento individual em caso de decisão judicial de improcedência de despedimento com invocação de justa causa, não havendo reintegração e em caso de despedimento indireto calculada nos termos da nova lei compreende: 1. 50% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para as grandes empresas; 2. 30% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para as médias empresas; 3. 20% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para as pequenas empresas, e 4. 10% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço para as microempresas.

IX. Ao abrigo desta nova legislação, o empregador deixou de ter a obrigação de enviar cópia do certificado de trabalho para o centro de emprego da área de residência do trabalhador.

2.8. Garantias dos direitos emergentes do contrato de trabalho

I. A legislação laboral passa a realizar a distinção entre conflito individual de trabalho, de conflito coletivo de trabalho, introduzindo as suas noções no art. 272.º, n.ºs 1 e 2, respetivamente.

II. Pretendendo-se um alívio no recurso aos tribunais (que tem custos intrínsecos avolumados) foi introduzida a regra na legislação laboral de que a resolução de conflitos jurídico-laborais têm de ser precedidos de um mecanismo de resolução de conflitos extrajudicial para que, uma vez frustrada essa via, se trilhe caminho nos tribunais (isto é, siga-se pela via judicial). Desta forma, pretendeu dar-se ênfase à resolução extrajudicial de conflitos (onde por vezes são conseguidas soluções mais adequadas às pretensões das partes), aliviando a carga dos tribunais e aumentando a eficiência dos seus recursos.

Desta forma, trabalhador e entidade empregadora terão de socorrer-se da mediação (arts. 275.º a 282.º da NLGT), arbitragem (arts. 293.º a 301.º da NLGT) ou conciliação (arts. 283.º a 292.º da NLGT), sendo as primeiras duas modalidades um progresso introduzido por força da NLGT.

3. Tomada de posição

I. Com esta nova LGT foi conferida uma grande margem de manobra às entidades empregadoras naquilo que concerne a gestão dos recursos humanos, tendo sempre como pano de fundo interesses das partes (isto é, a conjugação de acordo com um critério de proporcionalidade dos interesses dos trabalhadores e dos empregadores), de modo a que o mercado alcançasse a tão almejada eficiência máxima. Algo que se denota não só das alterações em sede de trabalho a tempo determinado (aumentou o carácter discricionário nesta matéria), mas também através da possibilidade de fundamentos para o trabalhador fazer cessar o contrato de trabalho.

II. No entanto, a nossa tomada de posição vai no sentido de que o aumento da discricionariedade na matéria de contratação por termo determinado é inconstitucional.

III. Uma conclusão que nos apraz delinear é referente à retribuição e à inconstitucionalidade da permissão de exploração de estabelecimento.

IV. Por outro lado, é de assinalar a perda de necessidade de intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho, que se aplaude, por se entender que a sua intervenção apenas burocratizava alguns aspetos, desacelerando injustificadamente o ritmo do mercado de trabalho.

V. Houve um reforço das garantias dos direitos emergentes do contrato de trabalho através da consolidação de meios alternativos de resolução de litígios (leia-se, meios extrajudiciais), o que permite a melhor resolução dos litígios (mais adequada às partes) e o alívio dos tribunais.

Bibliografia

- AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.
- BAPTISTA, ALBINO MENDES, *Ideias para uma reavaliação das práticas e das regras em matéria de procedimento disciplinar laboral*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 70, 2005, pp. 10-85.
- CAPEÇA, NORBERTO MOISÉS MOMA, *Um olhar sobre o anteprojecto de Lei Geral do Trabalho. Avanço ou Recuo?*, In ELISA RANGEL NUNES – *Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem à Professora Maria do Carmo Medina*, Luanda, Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto, 2014.

- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 14.^a ed., Coimbra, Almedina, 2009.
- GOMES, JÚLIO, *Direito do Trabalho: Vol I, Relações individuais de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- GOUVEIA, JORGE BACELAR, *Direito Constitucional de Angola: Parte Geral, Parte Especial*, Lisboa, IDILP – Instituto do Direito de Língua Portuguesa, 2014.
- HOMEM, ANTÓNIO PEDRO BARBAS, *O justo e o injusto*, Lisboa, Associação Académica da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2005.
- LEITÃO, LUÍS MENEZES, *Direito do Trabalho*, 3.^a ed., Coimbra, Almedina, 2012.
- MACEDO, PEDRO DE SOUSA, *Poder disciplinar patronal*, Coimbra, Almedina, 1990.
- MACHADO, JONATAS E. M.; COSTA, PAULO NOGUEIRA DA; HILÁRIO, ESTEVES CARLOS, *Direito Constitucional Angolano*, 2.^a ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2013.
- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.^a ed. at., Lisboa, Verbo, 1996.