

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Impactos da Pandemia Covid-19 na legislação laboral: uma análise comparativa entre Portugal e Angola

Ivânia Augusta Ferreira de Oliveira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Dezembro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Impactos da Pandemia Covid-19 na legislação laboral: uma análise comparativa entre Portugal e Angola

Ivânia Augusta Ferreira de Oliveira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Dezembro, 2022

“Graças, porém, a Deus que em Cristo sempre nos conduz em triunfo, e por meio de nós difunde em todo lugar o cheiro do seu conhecimento, porque para Deus somos um aroma de Cristo, nos que se salvam e nos que se perdem.”

2 Coríntios 2:14-1

Agradecimentos

A Deus primeiramente, pela vida, pelo lar, pela sua misericórdia e cuidado, e acima de tudo pelo amor que até aqui tem demonstrado em mim, protegendo-me em todos os meus caminhos e iluminando os meus passos.

À minha orientadora, Professora Doutora Maria Luísa Alves, por ter aceitado o meu convite e acompanhado a elaboração desta dissertação.

A ti mãe, porque sem ti nada disto faria sentido. Obrigada por seres amiga, companheira e parceira, por estares comigo em todos os momentos, por seres o meu porto de abrigo e segurança. Não há palavras suficientes que algum dia possam explicar o tamanho amor que sinto por ti e todo o agradecimento que te é devido por teres sido guerreira, mãe e pai uma vida inteira e acima de tudo o maior exemplo que algum dia poderia pedir. Espero que te orgulhes.

Ao meu avô, Drº João Custódio da Costa, por desde cedo ter sido a inspiração que me fez seguir os estudos em Direito e sem o qual não teria chegado até aqui.

A ti, Carlos “Salazar” Vicente Ferreira, que do reino de Deus sei que continuas a olhar por mim. Obrigada pelo amor de uma vida, por me teres ensinado a ser valente apesar deste coração de pomba que tão bem conhecias. Continua a cuidar de mim aí de cima.

Resumo

A presente dissertação consiste numa análise comparativa das alterações legislativas em matéria laboral, no ordenamento jurídico português e angolano, visando o estudo dos regimes legislativos de ambos os países e as implicações da pandemia COVID-19 nesta matéria, considerando que muitas das decisões tiveram de ser tomadas em contrarrelógio face à rápida propagação do vírus a nível mundial e a necessidade urgente de se conterem os contatos pessoais.

Para tal torna-se necessária a leitura e estudo de ambas as Constituições, Código do Direito de Trabalho de Portugal e Lei Geral do Trabalho de Angola, assim como normativos avulsos com as orientações dos governos.

De modo a assegurarmos uma melhor compreensão do trabalho, é imprescindível que inicialmente se introduza, ainda que de forma breve e resumida, os aspetos gerais do regime do direito do trabalho em Portugal e em Angola, pois só conhecendo a realidade pré pandemia, poderemos identificar as alterações pós pandemia.

Palavras-chave: Angola, Covid-19, Direito Laboral, Impacto, Pandemia, Portugal

Abstract

The present dissertation consists of a comparative analysis of the legislative changes in labor matters, in the Portuguese and Angolan legal system, aiming at the study of the legislative regimes of both countries and the implications of the COVID-19 pandemic in this matter, considering that many of the decisions had to be taken against the clock considering the fast spread of the virus worldwide and the urgent need to contain personal contacts.

For this, it is necessary to read and study both Constitutions, the Portuguese Labor Law Code and the Angolan General Labor Law, as well as separate regulations with government guidelines.

To ensure a better understanding of the work, it is essential to initially introduce, albeit briefly, the general aspects of the labor law regime in Portugal and Angola, since only by knowing the pre-pandemic reality will we be able to identify post-pandemic changes.

Keywords: Angola, Covid-19, Labor Law, Impacts, Pandemic, Portugal

Glossário de siglas e abreviaturas

Art. - artigo

AR - Assembleia da República

AN - Assembleia nacional

CC - Código Civil

Cfr. - conforme

CT - Código do Trabalho

CRA - Constituição da República de Angola

CRP - Constituição da República Portuguesa

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

DL - Decreto-Lei

DGS - Direção Geral de Saúde

FNLA - Frente Nacional de Libertação de Angola

IRCT - Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho

LGTA - Lei Geral do Trabalho de Angola

MPLA - Movimento Popular de Libertação de Angola

Nº- número

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

ONU - Organização das Nações Unidas

Pag. - página

Ss - seguintes

UNITA - União Nacional para a Independência Total de Angola

Índice

<i>Agradecimentos</i>	v
<i>Resumo</i>	vii
<i>Abstract</i>	ix
<i>Glossário de siglas e abreviaturas</i>	xi
<i>Capítulo 1</i>	3
Direito do Trabalho nos ordenamentos jurídicos português e angolano: breve introdução.....	3
1.1. Relação histórica.....	3
1.2. Fontes de Direito	6
1.3. Contrato de Trabalho	11
1.4. O Trabalhador	17
1.5. O Empregador	21
<i>Capítulo 2</i>	27
A pandemia mundial Covid-19	27
2.1. Aspetos Gerais	27
2.2. Em Portugal.....	29
2.3. Em Angola	33
<i>Capítulo 3</i>	37
Análise Comparativa.....	37
3.1 Problemática associado ao Teletrabalho vs. Trabalho no domicílio	38
3.2 Problemática do <i>lay-off</i> vs. Suspensão do contrato.....	42
3.3 Taxas de Desemprego.....	45
Comentário Crítico.....	49
<i>Referências Bibliográficas</i>	53

Introdução

O trabalho representa um meio de realização determinante na vida dos indivíduos, considerando que é através dele que se adquirem meios de subsistência, e também pelo seu papel social e cultural e na realização pessoal de cada um.

No âmbito do direito, trabalho representa uma atividade, que pela sua importância na vivência individual e da sociedade como um todo, merece proteção.

Neste trabalho, o que se pretende alcançar é o estudo dos aspetos gerais do direito do trabalho, nomeadamente quanto ao contrato de trabalho, aos sujeitos desta relação jurídica, para que depois se possa então analisar as alterações motivadas pela pandemia, num contexto comparativo entre Portugal e Angola.

Iniciaremos com uma breve introdução ao regime legal laboral português e angolano, apresentando-se subtemas como o contrato de trabalho e as suas modalidades, a figura do trabalhador e do empregador, seguindo-se uma exposição sobre a pandemia em moldes gerais e os seus efeitos na sociedade, as alterações legislativas em matéria laboral que ocorreram nos dois ordenamentos jurídicos.

Atendendo à inevitável estreita ligação entre Portugal e Angola, decorrente da história entre colonizador e colónia, podemos afirmar que o direito angolano tem as suas bases no direito português, não obstante as alterações legislativas que se verificaram após a independência em 1975, pelo que na última fase do trabalho procuraremos mostrar em que medida a matéria laboral foi afetada pela pandemia em ambos os territórios, comparando o tipo de alterações que ocorreram em cada um.

Direito do Trabalho nos ordenamentos jurídicos português e angolano: breve introdução

1.1. Relação histórica

O direito do trabalho corresponde a um ramo do direito privado que se ocupa da regulação de relações entre privados, que assumem a figura de empregadores e trabalhadores, tendo em conta que estes não se encontram numa situação de igualdade, face à subordinação jurídica existente do lado do trabalhador e da supremacia jurídica do lado do empregador, que tem o poder de ditar qual o trabalho e como é que este deve ser executado pelo trabalhador.

Quando analisamos a evolução do direito em Angola, percebemos que até metade do século XIX Portugal administrava a ex-colónia dividindo-a em dois grandes reinos: um sob a dependência de um governador geral de Luanda e o outro reino subalterno de Benguela.

A problemática da origem da escravatura é bastante controversa, mas em todo o caso esta apresenta-se em termos históricos com apreciáveis variantes jurídicas no espaço e no tempo¹.

Ainda que a própria definição de escravatura represente exatamente o oposto daquilo que hoje conhecemos como Direito do Trabalho, a verdade é que a primeira regulação nesta matéria ocorreu com o tráfico de escravos externos, nomeadamente pelos decretos de 12 outubro e 10 dezembro de 1836 e posteriormente pelos decretos de 29 abril 1858 e 25 fevereiro de 1869, estes últimos no que toca a escravatura².

A 29 de abril de 1858 foi proclamado que todas as formas de escravatura cessariam dentro de 20 anos em todos os territórios portugueses sendo que a abolição efetiva ocorreu apenas a 25 de fevereiro de 1869, mas com a condicionante do que os escravos libertos teriam de se manter ao serviço dos seus senhores até 1878.

Em termos práticos o diploma da abolição da escravatura não impediu efetivamente a existência de um regime de semiescravatura, segundo o qual aqueles trabalhadores que não dispunham de bilhete identidade, os gentios, eram tratados como menores estando sujeitos a uma tutela por curador

¹ Cfr. Mário Pinto, *Direito do Trabalho*. Universidade Católica Editora, 1996, pag.27

² Cfr. Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*. Almedina, 5ª Edição, pag.31

que fiscalizava o modo e a prestação do seu trabalho ao patrão, em oposição aos europeus e aos nativos assimilados, a quem já se aplicavam as normas do Direito do Trabalho em vigor na legislação portuguesa.

No âmbito do trabalho salienta-se a importância da OIT, nomeadamente através da Convenção de 28 junho 1828, a Convenção de 20 junho 1936 e a Convenção de 27 junho 1939, diplomas estes que vieram estabelecer convenções na área do trabalho indígena e sobre o recrutamento da mão de obra indígena.

O fim da qualificação de trabalhadores indígenas ocorreu com o código do trabalho rural, através do Decreto nº 44309 de 27 abril 1962, substituindo esta expressão pela qualificação de trabalhadores rurais conforme consta do seu artigo 3º.

Com o 25 de Abril de 1974, O Movimento das Forças Armadas derrubou o regime ditatorial português e defendeu a descolonização como um dos seus principais objetivos, reconhecendo às ex-colónias a sua independência. No caso concreto de Angola a independência verificou-se a 11 novembro 1975 com a subida ao poder do MPLA, após anos de guerra civil entre este partido, a FNLA e a UNITA.

Neste mesmo ano surge a primeira Constituição angolana que em matéria laboral reconhece o direito ao trabalho e a assistência social em caso de incapacidade para o trabalho, no entanto, não revogou de forma expressa a legislação anterior nomeadamente o Estatuto do Trabalho em Angola, sendo que a revogação só veio a ocorrer com a Lei Geral do Trabalho nº 6/81 de 24 agosto.

Em termos evolutivos é de se destacar o Decreto nº 38/77 de 2 maio que veio aprovar o estatuto orgânico do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, o Decreto nº 50/77 de 27 julho que fixou a duração do trabalho em 44 horas semanais, o Decreto nº 22/78 de 21 fevereiro que aprovou o estatuto do trabalhador estrangeiro, o Decreto nº 106/78 de 24 agosto que dispunha matéria sobre trabalhadores estudantes, o Decreto nº 130/78 de 9 dezembro que generalizou o direito à licença de parto a todas as mulheres trabalhadoras e o Decreto nº 146/78 de 9 dezembro que generalizou o direito ao abono de família e uniformizou o respetivo montante³.

Com as alterações socioeconómicas verificadas em todo mundo após a queda do Muro de Berlim também o regime angolano sofreu uma alteração, adotando uma economia de mercado, iniciando um processo de privatização das empresas e defendendo a livre circulação de pessoas e bens em todo o território nacional, assinando-se para este efeito os Acordos de Bicesse em 31 de Maio de 1991.

Angola torna-se um Estado de Direito Democrático com a revisão da Constituição de Angola em 1992 através da Lei nº 23/92 de 16 setembro, abrindo-se as portas para que os trabalhadores

³ Cfr. Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*. Almedina, 5ª Edição, pag.39

constituíssem novos sindicatos, o que veio a acontecer em 1996 com a Confederação Geral dos Sindicatos Independentes e Livres de Angola. Na sequência desta alteração à CRA, surge em 2001 a nova Lei Geral do Trabalho de Angola, a Lei nº2/00 de 11 fevereiro.

A atual Lei Geral do Trabalho de Angola, Lei nº7/15 de 15 junho, foi criada com o intuito de promover a criação do emprego, o que se pode verificar com a existência de diversos regimes jurídicos consoante a dimensão das empresas, ou até mesmo pelo facto do trabalho por tempo determinado não estar dependente de um motivo especial para a sua celebração⁴.

No que toca à evolução histórica do direito do trabalho português, verificamos que com o Código Civil de 1867 surgem 3 tipos de contratos – o serviço doméstico, o serviço salariado e a aprendizagem – que na altura eram vistos apenas como contratos de prestação de serviços, apesar do contrato salariado já corresponder efetivamente a um contrato de trabalho, conforme o conhecemos e definimos nos dias de hoje, tendo em conta que já previa a existência de uma subordinação jurídica⁵.

Ainda que possamos defender esta similaridade entre o contrato salariado e o contrato de trabalho atual, a verdade é que naquela altura as únicas matérias asseguradas limitavam-se ao pagamento da retribuição, à proibição do abandono do trabalho e do despedimento sem justa causa.

Com a Primeira República, proclamada com a Revolução de 5 de outubro de 1910, surge em dezembro do mesmo ano o Decreto de 6 de Dezembro de 1910 que pela primeira vez contempla o direito à greve e ao *lock-out*, no seu artigo 1º, não se aplicando, no entanto aos funcionários e empregados do Estado ou de corpos administrativos.

Foi também durante este período que surgiram diplomas inovadores em matéria de acidentes de trabalho⁶, consagrando-se pela primeira vez a responsabilidade civil obrigatória para alguns tipos de acidentes de trabalho, que responsabilizava as entidades patronais em caso de acidente, mesmo sem culpa.

Segue-se então o período do corporativismo com base no associativismo profissional, partindo do exemplo do corporativismo italiano e austríaco e também em parte no sistema político ditatorial espanhol, podendo-se encontrar este princípio no art. 5º da CRP de 1933. É nesta época e após a revisão constitucional de 1951 que surge consagrado no art. 8º da CRP o direito ao trabalho, e que se desenvolve a matéria dos acidentes de trabalho, estabelecendo-se uma responsabilidade civil objetiva genérica e que obrigava à transferência do risco para as seguradoras⁷.

⁴ Art. 17º/1 e 2, 112º/1, 117º/1 e 2, 236º-240º da LGTA

⁵ Art. 1392º do CC de 1867

⁶ Lei nº83 de 24 Julho 1913

⁷ Cfr. Romano Martinez, *Direito do Trabalho*. Almedina, 8ª Edição, pag.88

O contrato de trabalho foi regulado de forma autónoma pela primeira vez com a Lei nº 1952 de 10 de Março de 1937, deixando de ser visto como um dos negócios jurídicos obrigacionais.

Atualmente o contrato de trabalho corresponde àquele contrato, mediante o qual uma pessoa singular se obriga a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade desta, recebendo em contrapartida uma remuneração⁸.

Esta definição é a mesma que encontramos no artigo 11º do Código de Trabalho português; já na LGTA, encontramos no art.13º uma definição mais extensa, dividida por números, sendo que o núcleo acaba por ser semelhante a esta definição aqui apresentada, quando no nº 1 se menciona o direito de o trabalhador exercer a sua função, no nº2 encontramos a questão da subordinação jurídica e no nº3 o pagamento do salário.

1.2. Fontes de Direito

O Direito do trabalho tem vindo a assumir uma importância crescente, que se veio acentuar com a industrialização vivida nos países, sendo que os seus limites, mais ou menos determinados, variam de país para país. Apesar desta diferença, é ponto assente em todos os países que o direito do trabalho compreende a totalidade das normas referentes aos trabalhadores, assim como as relações estabelecidas entre empresários e trabalhadores, as próprias relações entre os trabalhadores integrados numa mesma empresa ou sindicato e por fim na relação entre os trabalhadores e o Estado⁹.

As fontes de direito são os modos de formatação e revelação das regras jurídicas e normalmente correspondem à lei, aos costumes, à jurisprudência e à doutrina, pelo que também estas terão aplicabilidade quando entrarmos no âmbito do Direito do Trabalho.

Em termos de categorização, podemos dividi-las em fontes internacionais e fontes internas, distinguindo-as com base na sua origem, caso resultem do estabelecimento de relações internacionais ou de mecanismos inteiramente regulados pelo ordenamento interno de cada país¹⁰.

No que toca às fontes internas portuguesas, encontramos no topo da pirâmide a CRP que assume um papel relevante, sendo que podemos encontrar um conjunto de normas de direito laboral a que por vezes se intitula de Constituição laboral¹¹. Não obstante por vezes surgir esta expressão, a verdade é que as normas laborais devem ser analisadas no todo da Constituição, não se devendo

⁸ Cfr. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 17ª Edição 2014, pag.143

⁹Cfr. Marcel Laloire, *As fontes do Direito do Trabalho*, in *Análise Social* Vol I nº1, Janeiro 1963, pag.67

¹⁰Cfr. António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, ebook

¹¹ Cfr. Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*. Almedina, 5ª Edição, pag.183

analisar os artigos em matéria laboral de forma autónoma, visto que estes não se sobrepõem a outros artigos da CRP, e devem inclusivamente ser conciliados, como por exemplo, as normas sobre proteção do emprego que têm de ser conciliadas com a propriedade privada e a liberdade de iniciativa privada¹².

Analisando-se a CRP encontramos direitos fundamentais dos trabalhadores, cujo intuito é o de se garantir que estes têm condições dignas de vida, não só em termos de direitos sociais, mas também no que toca a direitos de participação e liberdades, sendo que encontramos normas que valem independentemente de qualquer concretização, denominadas normas preceptivas, e outras que carecem de uma concretização posterior, que são as normas programáticas.

Como exemplo de norma programática temos o artigo 58º quanto ao direito ao trabalho, considerando que apesar do artigo referir que todos têm direito ao trabalho, na verdade nem todos têm um contrato de trabalho, seja por estarem numa situação de desemprego ou por serem trabalhadores por conta própria; outro exemplo surge no art. 59º, nomeadamente na alínea a) quanto à obrigação da retribuição de garantir uma existência condigna (sendo certo que o dever por si só de se pagar retribuição não é programático), e na alínea b) quanto ao direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes que permitam uma realização pessoal.

No âmbito das normas preceptivas de direito do trabalho reportam-se tanto às relações individuais como às coletivas. Relativamente às relações individuais destaca-se o artigo 53º quanto à segurança no emprego e proibição do despedimento sem justa causa, o art. 59º quanto à proteção das condições de trabalho, onde se incluem as condições de segurança, higiene e saúde, o direito ao repouso, às férias, ao limite máximo de jornada laboral, à assistência em caso de desemprego, à justa reparação em caso de acidente de trabalho e a um salário mínimo atualizado (alíneas c) e d) do nº1, alínea d) do nº2, alínea b) do nº2, alínea e) e f) do nº1 e a) do nº2¹³.

Dentro das normas internas, seguem-se as leis da AR por um lado e os decretos-lei do governo por outro.

Todas a legislação que diga respeito a direitos, liberdades e garantias são da competência exclusiva da AR, salvo se esta conceder autorização ao governo para tal, art. 165º b), como por exemplo as matérias dos artigos 47º, 53º a 57º.

As matérias dos artigos 58º e 59º dizem respeito aos direitos e deveres económicos e já não se encontram no domínio da reserva relativa da AR, podendo ser legisladas pelo governo sem autorização daquela.

¹² Romano Martinez, *Direito do Trabalho*. Almedina, 8ª Edição, pag.169

¹³ Romano Martinez, *Direito do Trabalho*. Almedina, 8ª Edição, pag.175

É também nesta categoria que encontramos o costume¹⁴, os usos¹⁵, os assentos e as formas indiretas de revelação do direito como a jurisprudência e a doutrina, que apesar de serem fontes de direito não assumem grande particularidade no âmbito do direito do trabalho, visto que têm o mesmo valor que nos demais ramos de direito.

Como fontes específicas deste ramo do direito e que não têm paralelo com outros ramos de direito, encontramos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, em concreto as convenções coletivas. As fontes coletivas não só se encontram previstas na CRP (art. 56º/3 e 4), como fazem parte do elenco de fontes do art.1º do CT e são posteriormente reguladas nos artigos. 476º e ss do CT.

A convenção coletiva corresponde a uma forma de autorregulamentação que resulta das negociações entre representantes de trabalhadores e empregadores. Segundo a subdivisão apresentada no nº3 do art.2º do CT, estas podem ser contratos coletivos, acordos coletivos e acordos de empresa. Para além da convenção coletiva a regulamentação coletiva pode ser feita através de acordo de adesão¹⁶, correspondendo a um ajuste celebrado por entidade terceira que não foi parte na convenção mas que quer que esta lhe seja aplicável, de decisão arbitral, pressupondo um acordo entre a associação sindical e a associação de empregador para que assim se possam dirimir conflitos no momento da celebração ou revisão de uma convenção¹⁷, por portaria de extensão e por portaria de condições de trabalho, que resultam de uma intervenção estadual, sendo que a primeira permite estender a convenção coletiva a quem não seja filiado nas associações signatárias¹⁸ e a segunda vem criar um conjunto de normas específicas que regularão situações concretas¹⁹.

As fontes internacionais em direito do trabalho resultam de uma preocupação em uniformizar soluções, considerando o fenómeno de internacionalização e globalização vivenciado em direito do trabalho, sendo que no caso concreto de Portugal, devemos distinguir entre aquelas que resultam da comunidade europeia e as de origem internacional.

Analisando primeiramente as convenções internacionais, o problema que se coloca tem a ver com a sua aplicabilidade direta ou indireta na ordem jurídica portuguesa. Ora a leitura do preceito constitucional no nº2 do artigo 8º, parece-nos indicar que há uma receção plena das normas

¹⁴ Prática social reiterada com convicção de obrigatoriedade, cfr. Oliveira ascensão, *O DIREITO. INTRODUÇÃO E TEORIA GERAL*, 13ª EDIÇÃO, Coimbra, 2006 pag.264 e ss)

¹⁵ art. 1º CT refere que o contrato de trabalho está sujeito aos usos da empresa quando estes não contrariam a boa fé

¹⁶ Art. 504º CT

¹⁷ Art. 505º e ss CT

¹⁸ Art. 514º CT

¹⁹ Art. 517º e ss CT

internacionais, que valem automaticamente sem necessidade de serem transformadas, bastando ser publicadas em Diário da República após a sua aprovação ou ratificação.

Em matéria de direito laboral destacamos então a DUDH²⁰, considerando que a própria CRP exige que qualquer preceito, seja ele constitucional ou legal, em matéria de direitos fundamentais deva ser interpretado e integrado em harmonia com esta²¹. Neste leque de direitos fundamentais incluem-se os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, constantes nos artigos 53º a 57º da CRP e os direitos económicos e sociais, nos artigos 58º, 59º e 63º CRP que são a estrutura daquela que já aqui denominámos como constituição laboral²².

Outra fonte internacional dada pela Assembleia Geral da ONU é o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, onde se encontram direitos e princípios em matérias laboral, como por exemplo a liberdade ao trabalho, a liberdade sindical, o direito à greve e os princípios de igualdade de género e de oportunidades na evolução profissional²³.

Passando para as fontes de direito do trabalho no âmbito da Europa, destaca-se a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, que no seu artigo 4º estabelece a proibição à escravatura, servidão e trabalho forçado e no artigo 11º a liberdade sindical, assim como a Carta Social Europeia, que nos seus artigos 1º a 31º enumera um elenco de direitos dos trabalhadores.

Cumpramos ainda referir aquelas que podem ser consideradas como as principais fontes internacionais de direito do trabalho, as Convenções da OIT, isto porque a OIT através da sua Conferência Geral é responsável pelas decisões que vão resolver problemas da área laboral.

As convenções da OIT, apesar de terem de ser aprovadas e ratificadas pelos Estados, não são negociadas por estes, pelo que se pode impor a determinado Estado uma convenção com a qual ele não concorda. Ainda assim, a aprovação de determinada convenção em sede de Conferência Geral não vincula automaticamente um Estado, visto que este deve sempre ratificá-la e só a partir desse momento é que a convenção passa a valer como tratado internacional.

Diferentemente são as recomendações, que não têm este carácter vinculativo, uma vez que apenas recomendam medidas para os Estados-membros porem em prática, mas obrigam a que estes prestem informações periódicas quanto ao seguimento das recomendações.

Em conclusão, apesar das recomendações e convenções da OIT serem fundamentais no desenvolvimento do direito do trabalho nas comunidades internacionais e em Portugal também, em

²⁰ Aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 10 de Dezembro de 1948

²¹ Artigo 16º/2 CRP

²² António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, ebook

²³ *Idem*

termos práticos estas não conseguiram evitar totalmente que certas economias se desenvolvessem às custas de deficientes condições de trabalho²⁴.

No caso angolano, as fontes de direito do trabalho encontram-se elencadas nas alíneas do nº1 do artigo 9º, dando-se especial relevância como fontes gerais a CRA, as convenções internacionais de trabalho que tenham sido devidamente ratificadas, as leis e os seus regulamentos, assim como os costumes, e como fontes específicas as convenções coletivas de trabalho e os usos profissionais e de empresa. Da análise ao artigo em questão cumpre ainda referir que apesar da alínea e) referir o contrato de trabalho como fonte de regulamentação do direito de trabalho, este não representa uma fonte de normas jurídicas, mas apenas de comandos que vigoram e vincula apenas as partes do contrato²⁵.

A CRA é também a fonte do direito interno suprema em termos de hierarquia das fontes, pelo que os seus preceitos não podem ser contrariados por outras fontes de nível inferior. No elenco das normas constitucionais há direitos fundamentais gerais que também se aplicam aos trabalhadores e empregadores, como por exemplo o próprio direito à vida, à integridade física ou o direito à liberdade física e segurança pessoal.

No que toca às fontes internacionais, prevê o nº2 do artigo 13º da CRA que a partir do momento em que os tratados e acordos internacionais são regularmente aprovados e ratificados estes passam a vigorar na ordem jurídica.

Para além da DUDH e dos Pactos Internacionais relativos aos Direitos do Homem, das Convenções e recomendações da OIT, em Angola relevam ainda as convenções da União Africana, salientando-se a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos²⁶.

Dentro das fontes internas, os atos legislativos relevantes correspondem às Leis da Assembleia Nacional e os Atos Legislativos do Presidente da República. Sempre que as matérias incidirem sobre direitos, liberdades e garantias fundamentais dos cidadãos haverá uma reserva absoluta da AN, e o Presidente apenas pode legislar em matéria laboral com a devida autorização da AN, visto que esta matéria não consta do elenco do nº2 do artigo 165º da CRA, onde se encontram as matérias reservadas ao Presidente.

Podemos elencar como principais leis em matéria laboral a LGT, o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, a Lei Sindica, a Lei sobre o Direito de Negociação Coletiva e a Lei da Greve²⁷.

²⁴ Romano Martinez, *Direito do Trabalho*. Almedina, 8ª Edição, pag.210

²⁵ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*. Almedina, 5ª Edição, pag.44

²⁶ Aprovada pela 18ª Conferência dos Chefes de Estado e de Governo, a 26 de Julho de 1981

²⁷ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*. Almedina, 5ª Edição, pag.50

Como fontes específicas de direito do trabalho, cumpre referir as convenções coletivas de trabalho, que podem ser contratos coletivos, quando são celebradas entre associações sindicais e associações de empregadores, ou acordos coletivos se as associações sindicais as celebrarem com uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas ou até mesmo acordos de empresa, que são celebrados pelas associações sindicais e um empregador para uma empresa ou estabelecimento²⁸.

A Lei sobre o Direito da Negociação Coletiva prevê ainda outras fontes, como a decisão arbitral (artigo 293º e ss), que pode ser voluntária ou obrigatória consoante a resolução por árbitro resulte de decisão das partes ou seja imposta, o acordo de adesão (art. 31º) que estende o âmbito subjetivo de uma convenção ou decisão arbitral a uma entidade que não fazia parte da convenção e por fim, o despacho de extensão (art. 30º e 32º), que corresponde a um regulamento administrativo que estende a convenção a empregadores e trabalhadores que não estavam abrangidos.

1.3. Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho vem definido no nº3 do art.3º da LGTA, assim como no art. 11º do CT, sendo que da análise a estes preceitos legais podemos concluir que se trata de um contrato bilateral, celebrado pelo menos entre um trabalhador e um empregador, em que aquele presta uma atividade em troca de remuneração, atividade essa que é realizada sob direção e autoridade do empregador.

Em ambos os ordenamentos jurídicos estamos perante um contrato consensual, não sendo exigível a forma escrita, art. 110º CT e 15º/1 LGTA, salvo os casos em que a lei assim o determine.

Regra geral o contrato de trabalho é celebrado por tempo indeterminado, no entanto podem-lhe ser atribuídas cláusulas acessórias que limitam a liberdade contratual, assim como o termo suspensivo e a condição.

No que toca às modalidades do contrato de trabalho, a LGTA prevê que se as partes assim acordarem e mediante determinados pressupostos, como a natureza da atividade, a dimensão e capacidade económica da empresa e as funções para que se contrata, o contrato pode ser celebrado por tempo indeterminado, determinado, a termo certo ou incerto, conforme decorre do artigo 16º/1 deste diploma.

O contrato a termo certo é celebrado por prazo específico e o contrato a termo incerto está condicionado, não a um prazo, mas sim à desnecessidade da prestação do trabalhador, conforme art. 16º/2 da LGTA.

²⁸ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*. Almedina, 5ª Edição, pag.51

No caso português, o contrato de trabalho só pode ser celebrado a termo resolutivo para suprimir necessidades temporárias e objetivas da empresa e por um período estritamente necessário, art. 140º CT, contrariamente ao caso angolano em que a escolha do tipo de contrato decorre do acordo entre as partes.

Estes tipos de contratos estão sujeitos a forma escrita em Portugal, art. 141º/1 CT, mas no caso angolano os contratos de trabalho por tempo determinado seguem a regra geral da liberdade de forma do artigo 15º/1 LGTA.

Outra grande diferença que podemos encontrar ainda nesta tipologia de contratos entre a legislação portuguesa e angola prende-se com o período máximo de duração de um contrato por tempo determinado, sendo que no caso português o contrato a termo não pode ser superior a 2 anos, art. 168º/1 CT, e no caso angolano este pode ter uma duração de 5 anos se se tratar de uma grande empresa ou pode ir até aos 10 anos para as médias, pequenas e microempresas, art. 17º/1 e 2 LGTA.

À semelhança da legislação portuguesa, art. 147º CT, os contratos a termo podem ser convertidos em contratos por tempo indeterminado quando se ultrapassam os prazos acima indicados, ou quando o trabalho permanece ao serviço mesmo depois de extinto o motivo da sua contratação, art. 17º/3 LGTA.

Por fim, cumpre-nos referir de forma sumárias as principais formas de extinção do contrato de trabalho nas ordens jurídicas em análise.

O CT enumera no art. 340º as principais modalidades de cessação: caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador. Quanto às modalidades de cessação cumpre referir que o direito do trabalho restringe a cessação do contrato por iniciativa do empregador considerando primeiro, a especial proteção ao trabalhador, que decorre do princípio constitucional da segurança no emprego (art. 53º da CRP), e também porque há questões legais como o dever de lealdade, o valor da retribuição ou o gozo de férias que surgem em debate quando se trata de cessar o contrato de trabalho²⁹.

Com a cessação do contrato de trabalho termina o vínculo estabelecido entre as partes, e consecutivamente as obrigações associadas ao cumprimento do contrato, surgindo no entanto outro tipo de prestações, como a devolução por parte do trabalhador de todos os instrumentos de trabalho que lhe foram cedidos (art.342º CT) e a entrega de um certificado pelo empregador que contenha as datas de admissão e termo do contrato, assim como o tipo de função desempenhadas pelo trabalhador e outros documentos relevantes para atribuição de subsídio de desemprego (art.341º alíneas a) e b).

²⁹ Romano Martinez, *Direito do Trabalho*. Almedina, 8ª Edição, pag.915

A LGTA no nº2 do seu artigo 198º indica que o contrato de trabalho pode cessar por causas objetivas, alheias à vontade das partes, por mútuo acordo ou por decisão unilateral de qualquer das partes oponível à outra.

Analisando a primeira modalidade prevista na legislação portuguesa cumpre referir que a caducidade, prevista e regulada no artigo 343º e ss, corresponde à extinção do contrato pela verificação de um facto jurídico não voluntário³⁰, como o termo, a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva do trabalhador prestar a sua atividade ou do empregador a receber, ou ainda com a reforma, seja ela por velhice ou invalidez.

A caducidade num contrato a termo certo ocorre quando, atingindo-se o prazo estabelecido no contrato, o empregador ou o trabalhador comunicam num prazo de quinze ou oito dias respetivamente, e de forma escrita, que não pretendem renovar o mesmo, conforme decorre no art. 344º; caso se trate de um contrato de termo incerto, o prazo para o aviso é de sete, trinta ou sessenta dias conforme o contrato tenha durado até seis, de seis a dois anos, ou mais de dois anos, art. 345º.

Quanto à impossibilidade de o trabalhador prestar o seu trabalho ou do empregador o receber, prevista no art. 343º alínea b), esta deve ser superveniente e não originária sob pena do negócio se tornar nulo conforme art. 401º do CC, absoluta, uma vez que não basta que exista uma mera dificuldade e definitiva, pois caso seja temporária estaremos perante o regime das faltas do trabalhador (art.249º/2 d) ou da suspensão do contrato (art.296º e 298º e ss). Do lado do trabalhador, não se exige que seja uma impossibilidade objetiva, considerando o carácter pessoal do contrato de trabalho, que significa que o trabalhador não se pode fazer substituir no cumprimento do mesmo.

O art. 346º do CT refere como causas para a caducidade do contrato a morte do empregador, a extinção da pessoa coletiva empregadora e o encerramento total e definitivo da empresa. Em qualquer uma destas causas, o trabalhador mantém o seu direito a receber compensação que se estabeleceu para o despedimento coletivo, art. 346º/5 e art.366º.

Ainda dentro da caducidade, surge a questão da insolvência e recuperação da empresa, art. 347º CC, uma vez que a declaração judicial de insolvência não faz cessar os contratos de trabalho, mas o administrador da insolvência pode fazer cessar junto dos trabalhadores cujas funções não sejam indispensáveis ao normal funcionamento da empresa. Também neste caso são aplicáveis os procedimentos para o despedimento coletivo, com as devidas adaptações, salvo se trate de uma microempresa (art. 360º e ss.).

Por último, o contrato de trabalho pode caducar perante a reforma do trabalhador, seja ela por velhice ou invalidez, art. 343º alínea c). Para a reforma por velhice aplica-se o preceito legal estabelecido no art. 348º nº1, segundo o qual, caso o trabalhador permanece ao serviço do

³⁰ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*. Almedina, 5ª Edição, pag.442

empregador trinta dias depois de ambas as partes tomarem conhecimento da reforma, então o contrato passará a ter um termo resolutivo, assim como ocorre quando o trabalhador atinge os 70 anos de idade, mesmo sem requerer a reforma; este termo resolutivo apresenta exceções à regra geral, na medida em que no art. 348º/2 não se exige forma escrita, vigorando por seis meses e sem limites máximos de renovação.

Passando para a revogação do contrato, esta traduz-se na extinção do negócio jurídico através da manifestação de vontade de ambas as partes em extinguirem o contrato que haviam celebrado; trata-se de um exercício livre, acordado entre trabalhador e empregador, que deve ser reduzido a escrito, especificando a data em que o mesmo é celebrado e a partir de quando produz efeitos, conforme decorre do art. 349º/2 e 3.

Contrariamente a este regime de acordo mútuo, temos a resolução do contrato através de um negócio unilateral, sem acordo da outra parte, com base na verificação de um fundamento legal. Para analisarmos esses fundamentos há que distinguir entre a resolução que parte por iniciativa do empregador e aquela que parte do trabalhador.

A legislação laboral enumera os fundamentos para a resolução, seja despedimento por facto imputável ao trabalhador (art. 351º e ss), despedimento coletivo (art. 359º e ss), despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 367º e ss) ou despedimento por inadaptação (art. 373º e ss); no caso da resolução por iniciativa do trabalhador, esta apenas ocorre quando se verifique justa causa para tal, conforme decorre do art. 394º e ss.

O art. 351º do CT enumera nas alíneas do seu nº2 determinadas situações que configuram justa causa de despedimento, nomeadamente comportamentos culposos por parte do trabalhador, que pela sua gravidade ou consequências, tornam impossível a subsistência da relação laboral entre as partes; apesar dos exemplos mencionados nas alíneas, este artigo não é taxativo. Cumpre-nos referir que nesta modalidade é sempre exigível que haja um procedimento disciplinar para apreciação da justa causa, sem o qual estaremos perante uma situação de despedimento ilícito nos termos da alínea c) do art. 381º CT.

O despedimento coletivo previsto e regulado no art. 359º ocorre quando o empregador cessa contratos de trabalho de no mínimo dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate de micro e pequena empresa ou de média e grande empresa, cessação essa que pode ser simultânea ou sucessiva e num espaço de três meses, fundamentando-se no encerramento de secção ou secções da empresa, ou até mesmo na redução do numero de trabalhadores, determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

A extinção do posto de trabalho promovida pelo empregador, gera a cessação do contrato de trabalho, desde que essa extinção seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, respeitando-se os requisitos do art. 368º CT.

O despedimento por inadaptação, previsto no art. 373º e ss CT, é levada a cabo pelo empregador e fundamenta-se numa inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho que torne praticamente impossível manter a relação laboral, sendo que essa inadaptação se avalia quando ocorra redução continuada de produtividade ou qualidade, avarias sucessivas nos meios afetos ao posto de trabalho e riscos para a segurança e saúde do trabalhador, outros trabalhadores ou terceiros.

Por fim, outra forma de cessação do contrato de trabalho corresponde à denúncia. Também esta forma resulta de um negócio unilateral, não sendo neste caso necessária a verificação de um fundamento, uma vez que se aplica aos contratos de ação contínua em que as partes não fixaram um prazo para a vigência do contrato. Esta modalidade é regra geral reservada ao trabalhador, com exceção do caso da comissão de serviço, face à importância de se assegurar a segurança económica do trabalhador.

A denúncia encontra-se prevista nos artigos 340º alínea h) e art. 400º e ss do CT, exigindo-se ao trabalhador um prazo de pré-aviso escrito, que será de 30 ou 60 dias, consoante o contrato de trabalho tenha até dois anos de execução ou mais de dois anos. Este pré-aviso pode ser alargado por IRCT até 6 meses no máximo, quando a função do trabalhador seja de cargo de administração ou direção, conforme previsto no nº2 do artigo 400º CT. O abandono de trabalho, numa ausência ao serviço de no mínimo dez dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo para tal, corresponde a uma forma de denuncia tácita, prevista no art. 403º CT.

Passando agora para a legislação laboral angola, à semelhança da CRP, também a CRA proíbe o despedimento sem justa causa³¹. Esta proibição é o fundamento constitucional para a norma do art. 198º nº1 da LGT, que consagra o direito à estabilidade de emprego, proibindo assim que o empregador possa despedir o trabalhador por motivos não previstos na legislação.

As causas de extinção do contrato de trabalho na legislação laboral angolana encontram-se no nº2 do art. 198º da LGT, sendo que podemos distinguir causas objetivas que são alheias à vontade das partes, o mútuo acordo e a decisão unilateral de qualquer uma das partes, oponível à outra³².

A primeira causa objetiva mencionada na LGTA corresponde à caducidade, prevista no art. 199º deste diploma, onde se encontram motivos alheios à vontade das partes, tais como a morte do trabalhador, a incapacidade permanente total ou parcial deste prestar o seu trabalho por um período superior a 12 meses, a reforma, a condenação do trabalhador por sentença transitada em julgada a pena de prisão superior a um ano, a morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do

³¹ Art. 76º/4 CRA

³² Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*. Almedina, 5ª Edição, pag.263

empregador quando desses fatos resultar o encerramento da empresa ou cessação da atividade, a falência ou insolvência do empregador e extinção da personalidade jurídica e por fim, o caso furtivo ou de força maior que impossibilite definitivamente a prestação ou o recebimento do trabalho.

De seguida surge a revogação do contrato, resultando de um acordo bilateral, em que ambas as partes concordam em pôr termo ao vínculo contratual que celebraram inicialmente, exigindo-se por isso forma escrita, art. 200º LGTA, sendo que as suas características são semelhantes àquelas que analisámos acima na legislação portuguesa.

A resolução do contrato, resultando de uma decisão unilateral de qualquer uma das partes, prevista no art. 198º nº2 alínea c), resulta de um negócio jurídico unilateral, não se exigindo o acordo da outra parte, e apenas pode ocorrer quando se verifique um fundamento legal para tal, sem o qual não se permite que haja resolução.

Quando esta seja por iniciativa do empregador assume o título de despedimento, e é-lhe exigida a verificação de justa causa, aferida com existência de processo disciplinar do trabalhador ou outro motivo objetivamente verificável, com a impossibilidade de se manter a relação laboral entre as partes e o estabelecimento de nexos causal entre a infração ou motivo e esta impossibilidade de subsistência (art. 205º LGT). Neste ordenamento jurídico encontramos uma distinção entre justa causa subjetiva, que dará origem a despedimento disciplinar, exigindo-se uma infração grave conforme as situações elencadas no art.206º LGTA, e a justa causa objetiva que origina despedimento individual por causa objetiva (consistindo na necessidade de se extinguir postos de trabalho por causa de motivos económicos, tecnológicos ou estruturais, nos termos do art. 210º LGTA) quando afeta menos de vinte trabalhadores, assim como despedimento coletivo se alcançar vinte ou mais trabalhadores³³.

Ao trabalhador é-lhe também conferida a possibilidade de resolver o contrato por justa causa, nos termos dos artigos 226º, exigindo-se uma violação culposa e grave dos seus direitos conforme estabelecidas na legislação, no contrato ou em convenção coletiva, por parte do empregador, mas pode também ocorrer nos casos em que a justa causa é estranha ao empregador, conforme artigo 227º.

Por fim, o contrato de trabalho também se extingue quando há uma rescisão do mesmo, sem justa causa associada ao seu motivo, consistindo numa denúncia, prevista no art. 228º LGTA. À semelhança da legislação portuguesa, esta modalidade também se restringe apenas aos contratos de execução continuada ou duradora em que não foi fixado prazo de vigência.

³³ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*. Almedina, 5ª Edição, pag.269

1.4. O Trabalhador

Passamos agora para a análise de um dos sujeitos da relação laboral individual – o trabalhador. Na legislação portuguesa, o conceito de trabalhador pode ser retirado a partir do artigo 115º do CC e do artigo 11º do CT. Assim sendo trabalhador será aquela pessoa que presta a sua atividade a outra pessoa ou pessoas, submetendo-se à autoridade e direção desta última, mediante o pagamento de uma retribuição. A partir deste conceito podemos então afirmar que o conceito de trabalhador é formado através da enumeração de um conjunto de características³⁴.

Esta definição tem como principal base a relação subordinada entre trabalhador e empregador, que se estabelece com a celebração de um contrato de trabalho. Quando o trabalhador se submete à autoridade e direção do empregador, está necessariamente a restringir os seus direitos de personalidade, mesmo que de forma livre e apenas enquanto durar o contrato de trabalho. É esta restrição que justifica que encontremos no Código do Trabalho³⁵ a imposição no âmbito laboral do dever de respeitar a personalidade da contraparte.

Ao analisarmos os artigos 14º e seguintes do CT, encontramos uma série de direitos de personalidade, o que consubstancia um regime especial faça aquele que encontramos nos artigos 70º e seguintes do CC, ainda que possamos encontrar pontos comuns entre ambos os regimes; podemos então afirmar que a intenção do legislador foi a de firmar a ideia que o trabalhador não deixa de ser um cidadão, cujos direitos de personalidade devem ser acautelados, tratando-o como um cidadão pleno que atua com liberdade e que deve ter os seus direitos salvaguardados mesmo quando presta a sua atividade³⁶.

O primeiro direito de personalidade que encontramos no Código do Trabalho, art. 14º, refere-se à liberdade de expressão e de opinião, o que constitui uma condição necessária à tutela da dignidade do trabalhador; ainda que o trabalhador se obrigue a prestar a sua atividade sobre as ordens e direção do empregador isto não deve significar que este não pode expor de forma livre os seus pensamentos e as suas opiniões, no entanto cumpre referir que este direito não é absoluto nem ilimitado na medida em que, se do seu exercício resultar ofensa dos direitos de personalidade de outros sujeitos laborais, estaremos perante um comportamento ilícito por parte do trabalhador³⁷.

O direito à integridade física e moral constitucionalmente previsto no artigo 25º CRP, encontra a sua expressão na legislação laboral em concreto do artigo 15º, sendo aplicável a ambas as partes da relação jurídica laboral, trabalhador e empregador, e podendo ser invocado por qualquer uma das

³⁴ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*. Almedina, 5ª Edição, pag.145

³⁵ Art. 14º e ss CT

³⁶ Código do Trabalho Anotado, 11ª Edição, 2017, Almedina, pag.138

³⁷ *Idem*, pag 148

partes. Ainda que este direito seja aplicável tanto ao trabalhador como ao empregador podemos defender que a sua consagração na legislação laboral teve em vista uma especial proteção da parte mais fraca no contrato, ou seja, o trabalhador.

Relativamente ao direito à intimidade da vida privada, o artigo 16º nº2 refere que ambas as partes devem guardar reservas quanto a intimidade da vida privada. Para analisarmos esta matéria torna-se necessário distinguir entre a esfera íntima, que abrange a vida familiar, saúde, convicções políticas e religiosas e comportamentos sexuais, a esfera privada e a esfera pública quanto às situações que são objeto de conhecimento público. Assim sendo há uma proteção absoluta da esfera íntima e uma proteção relativa quanto à esfera privada, considerando que esta pode ceder em caso de conflito com direitos ou interesses superiores³⁸.

Seguindo-se esta lógica das esferas, podemos aceitar que o empregador recolha dados pessoais do trabalhador se estes pertencerem à sua esfera pública, não podendo, no entanto, recolher aqueles dados que se reportam às esferas privada e íntima, que só são admitidas em determinadas circunstâncias previstas nas alíneas a) e b) do nº1 do Art. 17º. Ainda que a legislação proíba a recolha destes elementos, não há nada que impeça o trabalhador de os facultar voluntariamente, sendo-lhe por isso permitido controlo sobre os dados que forneceu, tomando conhecimento do seu teor e do fim a que se destinam, bem como exigir a sua atualização e retificação, art. 17º nº3.

De modo a salvaguardar os direitos de personalidade do trabalhador, o art.19º vem regular a questão dos testes e exames médicos, prevendo que o empregador não pode exigir a realização ou apresentação de testes ou exames para comprovar as condições físicas ou psíquicas do trabalhador, com exceção das situações relativas à segurança e saúde no trabalho, ou quando a própria natureza da atividade profissional assim justifique. Este normativo é aplicável não só aos trabalhadores, mas também aos candidatos a determinado trabalho.

O art.20º contém uma norma proibitiva de o empregador utilizar meios de vigilância a distância para controlar o desempenho profissional do trabalhador, uma vez que este tipo de vigilância constitui uma ofensa à dignidade deste. Podemos encontrar exceções a esta proibição sempre que a utilização destes equipamentos tenha por fim que a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando a natureza da atividade profissional assim o justifique³⁹, estando dependente da autorização da Comissão Nacional de proteção de dados, art.21º CT.

Por fim, surge no artigo 22º o direito à reserva e confidencialidade das mensagens de carácter pessoal do trabalhador, assim como acesso à informação de carácter não profissional que este envie, receba ou consulte, tratando-se de uma concretização da proibição constitucional (art. 34º nº4 CRP) e

³⁸ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*. Almedina, 5ª Edição, pag.159

³⁹ Idem pag. 169

de ingerência das entidades públicas na correspondência, telecomunicações e outros demais meios de comunicação, aplicável ao empregador no regime laboral.

Considerando a frágil posição do trabalhador na relação laboral, encontramos no Direito do Trabalho o princípio da igualdade que proíbe todo e qualquer comportamento discriminatório por parte do empregador, seja de forma direta ou indireta, art. 23º nº1 a) e b). Quando analisamos a matéria da discriminação verificamos que o legislador demonstra especial preocupação com aquela que decorre em função do sexo, que se pode definir como a exclusão ou restrição do acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou formação profissional, conforme art. 30º.

Seguindo esta lógica de proteção do trabalhador encontramos no art.29º uma outra norma proibitiva quanto à prática de assédio, definido como todo o comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, que tenha como objetivo ou efeito a perturbação ou constrangimento da pessoa, afetando a sua dignidade o criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

É o reconhecimento que a posição de trabalhador não anula o facto de este ser também um cidadão, que encontramos na legislação laboral normas e estatutos especiais aplicáveis às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, assim como aos trabalhadores com filhos, netos ou adotados a seu cargo, art.33º e ss.

À semelhança daquilo que verificámos na legislação portuguesa, a definição jurídica de trabalhador no ordenamento angolano é retirada a partir do artigo 1152º CCA e do nº3 do art.3º da LGTA – pessoa que se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas sob autoridade direção destas. De leitura e análise da LGTA concluímos que também o legislador angolano tomou especial atenção à frágil posição do trabalhador face ao empregador, consagrando a tutela da personalidade do trabalhador, em moldes muito semelhantes àqueles que acima referimos.

Apesar das semelhanças encontradas cumpre-nos salientar o estatuto particular das mulheres trabalhadoras, previsto nos artigos 242º e ss da LGTA; no art.243º encontramos uma proteção geral manifestada através da proibição da ocupação de mulheres em estabelecimentos insalubres, perigosos, subterrâneos e minas e todos aqueles que sejam considerados como implicativos de riscos efetivos ou potenciais para a função genética. Ora, na análise a este artigo parece-nos que encontramos uma contradição ao normativo previsto na alínea a) do nº2 do art.242º que refere que é garantido às trabalhadoras o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

Para além deste artigo surgem ainda no regime da mulher trabalhadora normas mais favoráveis, relativamente à passagem a tempo parcial, assim como na organização do tempo de trabalho, uma vez que estas beneficiam de um período de descanso inter-jornadas de 12 horas, diferente das 10

horas previstas para os homens⁴⁰; esta limitação ou condicionamento do direito da mulher ao trabalho, em comparação com o homem, resulta dos hábitos, tradições e da própria representação social da mulher na sociedade angolana.

Da análise ao conceito de trabalhador já aqui referido, resulta que o principal dever do trabalhador é a prestação da sua atividade laboral; no Código do Trabalho encontramos este dever na alínea c) do nº1 do art.128º e nos artigos 193º e ss.

Esta prestação não pode consistir numa simples omissão, tratando-se de uma atividade humana produtiva, ainda que aceitemos que em determinadas situações se possa reconduzir a uma mera presença no local de trabalho.

Mesmo que a atividade a prestar seja indeterminada, o trabalhador não se vincula apenas a aguardar ordens do empregador, uma vez que este foi contratado para realizar determinada atividade e é esse o objeto da sua prestação.

Na sua atuação é dever do trabalhador atuar com zelo e diligência, art.128º nº1 alínea c) CT, não obstante este não se encontrar vinculado a determinado resultado.

Tratando-se de um negócio jurídico é expectável que ambas as partes atuem de boa-fé, o que dará origem a uma série de deveres acessórios por parte do trabalhador, deveres esses com o intuito de assegurar a plena realização do dever principal, evitando danos para o empregador.

Na análise dos deveres acessórios há que distinguir entre aqueles que são parte integrante e os que são independentes da prestação principal. Os deveres integrantes correspondem àqueles que pela sua própria natureza estão intrinsecamente ligados ao dever de prestar a atividade laboral, tais como o dever de assiduidade e pontualidade, o dever de obediência, o dever de zelo e diligência, o dever de custódia dos bens postos a disposição do trabalhador para a realização do trabalho e o dever de produtividade⁴¹.

Contrariamente, os deveres autónomos não se encontram ligados ao dever principal, sendo exigíveis não só no momento da prestação de atividade, mas também nas situações em que o trabalhador não está adstrito ao seu cumprimento; neste âmbito encontramos os deveres de respeito e urbanidade para com o empregador, colegas e demais pessoas em contacto com organização, o dever de participar em ações de formação, o dever de lealdade ao empregador, nomeadamente no que toca ao sigilo e à não concorrência, os deveres de cooperação e atuação em matéria de segurança, higiene e saúde no local de trabalho e o dever de custódia sempre que lhe tenham sido confiados bens da empresa que não estão associados à prestação do trabalho⁴².

⁴⁰ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*. Almedina, 5ª Edição, pag. 116

⁴¹ Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*. Almedina, 4ª Edição, pag.447

⁴² Idem pag. 448

Na LGTA, o dever principal do trabalhador encontra-se no art. 14º nº1, e à semelhança do caso português, corresponde também à prestação do trabalhador, não estando esta vinculada a determinado resultado, mas também não é suficiente que o trabalhador se encontre no local de trabalho, devendo sim efetuar-la com zelo e diligência, como decorre da alínea a) do art. 44º, sob pena de estarmos perante um incumprimento do contrato de trabalho.

O primeiro dever acessório integrante da prestação principal encontrado na LGTA corresponde ao dever de obediência, visto que sem este o empregador não tem como dispor da força de trabalho, art. 44º b). Este dever inclui as ordens e instruções do próprio empregador, assim como de outros trabalhadores superiores hierárquicos quando a estes tenha sido delegado o poder de direção, art. 36º nº 2. Cumpre ainda referir que este dever não é absoluto uma vez que se encontra limitado pela autonomia técnica e deontológica do trabalhador e também porque o empregador não pode emitir ordens que contrariem disposições legais.

Para além dos deveres de assiduidade, pontualidade, zelo e diligência, encontramos no ordenamento jurídico angolano o dever acessório integrante de promover a melhoria da produtividade na empresa e da qualidade dos bens e serviços, o que se traduz na adoção ou recomendação de medidas necessárias para a melhoria da produtividade, ou até mesmo na abstenção de comportamentos lesivos à produtividade empresarial, art. 44º a) *in fine*.

1.5. O Empregador

O conceito jurídico de empregador é retirado do artigo 1152º do CC, correspondendo à contraparte do contrato de trabalho – aquele a quem, e sob cuja autoridade e direção, o trabalhador se obriga a prestar a sua atividade, pelo que podemos afirmar que este se encontra numa posição de supremacia face ao trabalhador.

O empregador pode ser uma pessoa singular ou coletiva para quem se transmite o poder de dispor da força de trabalho do trabalhador; esta autolimitação da liberdade pessoal do trabalhador, o que resulta do contrato trabalho, é determinada pela necessidade de subsistência do trabalhador através do seu salário⁴³.

A tendência atual é que empregador seja uma pessoa coletiva, sendo que o trabalhador estará inserido dentro de uma empresa.

⁴³ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*. Almedina, 5ª Edição, pag.217

O conceito de empresa aqui referido é no sentido de unidade organizatória, em que o empresário prosseguirá fins produtivos recorrendo a meios técnicos ou materiais. Não obstante o tipo de definição de empresa que se utiliza, os contratos de trabalho são imputados à empresa, como organização, conforme podemos verificar quando ocorre a transmissão da empresa ou estabelecimento, visto que a posição jurídica emergente do contrato trabalho se transmitirá para o novo adquirente, art. 285º CT⁴⁴.

No art.100º do CT encontramos diferentes tipos de empresa, distinguidos consoante o número de trabalhadores que esta empregue: microempresa quando tenha menos de 10, uma pequena empresa de 10 a menos de 50 trabalhadores, uma média empresa que vai de 50 a menos de 250 e uma grande empresa quando tenho 250 ou mais trabalhadores.

O Código do Trabalho contempla ainda a possibilidade de existir uma pluralidade de empregadores, art.101º, embora esta realidade dê origem a um problema de identificação do empregador real, considerando que a tradicional rigidez das normas laborais representa um entrave ao funcionamento e à intercomunicabilidade deste tipo de organizações⁴⁵. Da análise ao presente artigo resulta que o trabalhador pode prestar a sua atividade a vários empregadores desde que exista entre estes uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou ainda se os empregadores mantiverem estruturas organizativas comuns.

À semelhança do trabalhador também o empregador se encontra sujeito a determinados deveres, sendo o seu dever principal o pagamento da retribuição, conforme decorre do artigo 127º nº1 alínea b) CT. A retribuição é definida pelo artigo 258º CT como a contrapartida da prestação de trabalho realizado de forma regular e periódica em dinheiro ou em espécie.

Partindo desta definição podemos então concluir que o facto de esta estar diretamente ligada com a prestação do trabalhador, estará então excluída quando ocorrem faltas injustificadas, em caso de greve ou suspensão por impedimento prolongado, uma vez que nestas situações o trabalhador não prestou a sua atividade.

Quanto ao carácter da regularidade e periodicidade da retribuição importa referir que esta se prende pelo facto de corresponder à garantia direta da celebração do contrato e porque a atividade do trabalhador será prolongada no tempo.

⁴⁴ Idem

⁴⁵ Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*. Almedina, 4ª Edição, pag. 365

O valor da retribuição será determinado pela quantidade, natureza e qualidade do trabalho, assim como pelo vetor de igualdade salarial, conforme decorre do artigo 270º CT, e esta pode ainda ser efetuada em dinheiro ou em espécie, sendo que a primeira inclui aquela que tem por objeto uma prestação pecuniária, efetuada através de cheque, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos do art. 276º CT, e a retribuição em espécie àquela cujo objeto corresponde a prestações não pecuniárias nem recondutíveis às outras formas de pagamento acima mencionadas, art. 259º CT.

Considerando que o salário é a forma de o trabalhador assegurar a sua subsistência, então a sua fixação está sujeita a limites mínimos, respeitando-se o princípio constitucional da retribuição mínima previsto no artigo 59º nº1 a) da CRP, a convenção nº26 da OIT de 1928 que foi ratificada por Portugal através do DL 4251 de 23 de setembro e a convenção nº131 da OIT de 1970, ratificada pelo DL 77/81 de 19 de Junho, assim como se encontra também sujeita ao princípio da irredutibilidade salarial, segundo o qual o empregador não pode efetuar reduções na retribuição e, com exceção dos casos previstos na lei ou em IRCT, art. 129º nº1 d) CT.

No cumprimento do contrato o empregador está ainda sujeito deveres secundários onde se incluem o dever de ocupação efetiva previsto no artigo 129º nº 1 b) CT, segundo o qual não pode o empregador opor-se injustificadamente à prestação efetiva de trabalho, seja através da não atribuição de tarefas ao trabalhador ou atribuição de tarefas sem relevância laboral, e o dever de formação profissional previsto no artigo 127º nº1 d) e art. 130º e ss CT, associado à formação contínua do trabalhador, realizada durante a execução do contrato de trabalho com o intuito de promover a valorização e atualização profissional, art. 134º b) CT.

Conforme já referido, o princípio da boa-fé é aplicável tanto ao trabalhador como ao empregador, sendo que para este último o mesmo é manifestado através dos deveres acessórios que pretendem garantir o pleno aproveitamento da situação jurídica laboral e a inexistência de danos para o trabalhador, através do respeito pela proteção da segurança e saúde no trabalho, do respeito pela proteção da personalidade do trabalhador, devendo o empregador abster-se de lesões aos direitos de personalidade daquele e protegendo-o em caso de agressões de terceiros com ocorre no assédio, e por fim no respeito pela autonomia técnica do trabalhador, art. 127º nº1 CT.

No ordenamento jurídico angolano encontramos também estes deveres do empregador, referindo a LGTA, que o dever principal corresponde ao pagamento da remuneração, art.41º c), que os deveres secundários correspondem a ocupação efetiva e formação profissional, art. 43º b), 41º f) e 42º, e que os deveres acessórios são aqueles que resultam do princípio da boa-fé, art. 41º a), d) e g).

No que toca ao salário mínimo nacional, encontramos nos artigos 161º e ss, a concretização da obrigatoriedade do salário mínimo nacional conforme as convenções da OIT nº26 de 1928 e nº131 de 1970.

Em matéria de tutela do salário, apesar do princípio da irredutibilidade salarial previsto no artigo 43º LGTA, poderá ocorrer uma efetiva redução da remuneração como sanção disciplinar, ainda que temporária, art. 47º nº1 c) e nº2 e 3, como consequência da modificação temporária de funções por razões respeitantes ao trabalhador, art.74º, como consequência da modificação de função com carácter definitivo, art. 75º, pela permuta de posto de trabalho, art. 76º, e ainda com o regresso à primitiva atividade, nos casos em que se deu ocupação temporária de posto de trabalho superior por razões respeitantes ao empregador, art. 73º nº2 e 5, ou com a cessação da comissão de serviço interna ou da comissão de serviço externo com garantia de emprego, art. 233º nº1 a) e b).

Atendendo à posição de supremacia do empregador face ao trabalhador, este detém o poder de direção, através do qual pode estabelecer os moldes em que o trabalho deve ser prestado, garantindo assim o pleno aproveitamento da atividade do trabalhador, e que é exercido pela emissão de ordens e instruções, estando limitado na sua atuação, uma vez que não pode afetar as garantias do trabalhador, nem a sua categoria, autonomia técnica e deontológica nem o regime da mobilidade funcional e geográfica.⁴⁶

O empregador detém ainda o poder regulamentar que lhe permite elaborar o regulamento interno da empresa, estando este sujeito à adesão do trabalhador e, sendo certo que para a sua elaboração torna-se necessário ouvir a comissão de trabalhadores da empresa, ou as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, art. 99º nº2 LGTA.

Por fim é de se referir o poder disciplinar, que legitima o empregador a aplicar sanções àqueles que se encontram ao seu serviço por força do contrato trabalho, art.98º. As sanções disciplinares, que representam um juízo de desvalor perante determinado comportamento do trabalhador, avaliado em termos de culpa e ilicitude, encontram-se previstas no nº1 do art.328º CT, podem constituir uma repreensão, uma repreensão registada, uma sanção pecuniária, a perda de dias de férias, a suspensão do contrato com a respetiva perda de retribuição e antiguidade, ou até mesmo despedimento do trabalhador sem lugar a indemnização ou compensação. A escolha da sanção a aplicar ao trabalhador infrator deve respeitar sempre os princípios da proporcionalidade e da unicidade, previstos no artigo 330º CT, segundo os quais a sanção deve ser adequada a gravidade da infração e culpa do trabalhador, não se podendo acumular sanções para a mesma infração.

Na LGTA o poder de direção resulta também da própria definição do contrato de trabalho, art.3º nº3, está especialmente regulado no art.36º nº1 alíneas a), c) e d), que referem as faculdades do empregador para dirigir atividade da empresa, assim como organizar o trabalho, definido e atribuídas tarefas aos seus subordinados.

⁴⁶ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*. Almedina, 5ª Edição, pag.364

O poder regulamentar encontra-se previsto no art.36º nº1 f) e art.62º LGTA, sendo que a elaboração do regulamento interno, outras instruções e normas se encontra restrita à organização e disciplina laboral, sendo nulas, por força do art.66º todas as disposições que tratem de outras matérias além dessas. Aquando da sua elaboração, deve ser ouvido o órgão de representação dos trabalhadores e o regulamento deve ser informado e registado na Inspeção Geral do Trabalho, art. 62º nº2 e art.63º LGTA.

O poder disciplinar, também este apenas aplicável na vigência do contrato de trabalho, encontra-se previsto no art. 47º da LGTA, podendo assumir a figura da admoestação, admoestação registada, redução temporária do salário e o despedimento disciplinar, sendo que esta enumeração é taxativa, não podendo ser convencionadas outras medidas disciplinares. Da análise a este elenco verificamos que comparativamente com a lei portuguesa, não se admite em Angola a redução do número de dias de férias ou a suspensão do trabalhador como medida disciplinar.

A pandemia mundial Covid-19

2.1. Aspetos Gerais

Esta nova doença surgiu em 2019 tendo sido o primeiro caso relatado em Wuhan, China, com uma taxa de propagação de tal modo intensa que acabou por se transformar na quinta pandemia global documentada desde a gripe 1918. De acordo com os dados científicos⁴⁷ até setembro de 2021, foram registados mais de 200 milhões de casos confirmados e perdidas um total de 4,6 milhões de vidas.

A 3 dezembro 2019 a Organização Mundial de Saúde comunicou os primeiros casos de uma pneumonia sem causa conhecida, sendo que a identificação de um novo vírus ocorreu a 7 de dezembro, pelas autoridades chinesas, que vieram assim justificar a causa daqueles casos comunicados.

A rápida propagação que o vírus apresentou levou a que a 30 de Janeiro, a Organização Mundial de Saúde o decretasse como uma emergência de saúde pública de interesse internacional, representando nos termos do Regulamento Sanitário Internacional, um evento extraordinário que pode constituir um risco de saúde pública para outros países devido à disseminação internacional de doenças e por potencialmente requerer uma resposta internacional coordenada imediata⁴⁸.

Nos primeiros meses de existência do vírus as autoridades globais e os governos, assim como a população, desconheciam de que modo a doença se poderia propagar e como iria impactar a vida de todos; a verdade é que a 11 março o Covid-19 foi declarado como uma pandemia mundial pela OMS.

O termo pandemia refere-se não apenas a uma doença de extrema gravidade, mas também à sua distribuição geográfica no mesmo período, reconhecendo-se então que, à data existiam vários surtos da COVID-19 ativos por diversos países e regiões do mundo.

Mas afinal de que se trata esta doença do Covid-19? De acordo com a informação disponibilizada pelo SNS24, Covid-19 foi o nome atribuído pela OMS à doença provocada pelo novo coronavírus SARS-COV-2, que pode causar uma infeção respiratória tão grave com uma pneumonia⁴⁹.

⁴⁷ <https://www.news-medical.net/health/History-of-COVID-19-.aspx>

⁴⁸ <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>

⁴⁹ <https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infecciosas/covid-19/#sec-0>

Em termos de terminologia importa sabermos distinguir entre Covid-19 e SARS- COV-2, sendo que este último significa síndrome respiratória aguda grave e a Covid-19 é a doença provocada pela infecção do coronavírus.

Os sintomas associados à infecção pela Covid-19 vão desde febre sem outra causa atribuível, tosse, dificuldade respiratória, perda total ou parcial do olfato, enfraquecimento do paladar ou perturbação do paladar de início súbito. Em situações mais gravadas esta infecção pode gerar casos de pneumonia grave com insuficiência respiratória aguda associada, falência renal e multiorgânica e nos piores casos levar à morte.

A velocidade com que este vírus se espalhou por todo mundo assim com os seus efeitos devastadores levaram a que a comunidade mundial tivesse de adotar novos comportamentos preventivos, uma vez que ainda não se conhece um tratamento totalmente eficaz.

Estes comportamentos passam pelo distanciamento social, uso de máscara principalmente nos casos em que não é possível manter o distanciamento, a manutenção de espaços bem ventilados, a limpeza regular das mãos e a testagem frequente.

A comunidade científica mundial tem estado a trabalhar para encontrar a desenvolver tratamentos, sendo que os cuidados de apoio clínico mais indicados passam pela administração de oxigénio aqueles pacientes em situação extrema bem como àqueles em risco de desenvolvimento de doença grave e assistência respiratória mais avançada como a ventilação para os pacientes em estado crítico; segundo a OMS, a dexametasona, medicamento corticosteroide, pode eventualmente ajudar a reduzir o período de tempo em que um paciente tem de estar ligado a um ventilador e, até mesmo, salvar vidas daqueles que se encontram em estado grave e crítico⁵⁰.

Quando a pandemia começou a apresentar um elevado número de contágios à escala mundial, a comunidade científica e laboratorial começou a desenvolver e a testar vacinas que permitissem erradicar a pandemia. Em março de 2021 foram autorizadas um total de 12 vacinas que demonstravam uma eficácia de até 95% na prevenção de infeções sintomáticas da doença, ainda que OMS tivesse afirmado em fevereiro de 2020 que não seria expectável encontrar-se uma vacina contra o SARS-COV-2 num período inferior a 18 meses, tendo em conta as anteriores tentativas de desenvolvimento de uma vacina contra as doenças dos já conhecidos coronavírus.

As vacinas que foram administradas à escala global resultaram dos esforços anteriores no sentido de se desenvolver uma vacina contra o vírus da família *coronaviridae*, que foram então direcionados para esta síndrome respiratória grave.

⁵⁰ <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>

2.2. Em Portugal

Os primeiros casos confirmados de coronavírus em Portugal foram identificados a 2 de março de 2020, e correspondiam a dois pacientes internados em hospitais do Porto: um médico com 60 anos de idade que tinha estado de férias no norte da Itália tendo desenvolvido os primeiros sintomas a 29 fevereiro assim como um homem de 33 anos que se deslocou a Valência, Espanha em trabalho com os primeiros sintomas manifestados a 26 fevereiro.

Com a confirmação destes primeiros casos foi publicado em Diário da República a 2 março 2020 o despacho 2836-a/2020 pelo governo, diploma este que ordenava a elaboração de um plano de contingência alinhado com as orientações oriundas da Direção-Geral da Saúde no âmbito da prevenção e controle de infeção pelo novo coronavírus. Segundo a DGS, à data dos factos existia um risco moderado a elevado de importação de casos do coronavírus nos países da União Europeia e do espaço Económico Europeu tendo o governo adotado um conjunto de medidas em termos de planeamento e coordenação para diminuir os eventuais impactos sociais e económicos⁵¹.

A primeira resolução do Conselho de Ministros nesta matéria foi publicada em Diário da República a 13 março de 2020⁵², aprovando um conjunto de medidas relativas à situação epidemiológica do novo coronavírus, no seguimento da resolução da OMS de 30 de Janeiro de 2020, que estabeleceu uma situação de emergência de saúde pública de âmbito internacional. Várias foram as medidas implementadas com esta resolução, destacando-se em matéria laboral a criação do apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho a empresas que se encontram em situação de crise empresarial, a criação de um incentivo financeiro extraordinário para assegurar a fase de normalização da atividade buscando apoiar as empresas que tiveram de ser encerradas por autoridades de saúde, e que careciam de um apoio para assim se prevenir o risco de desemprego e assegurar a manutenção dos postos de trabalho.

À semelhança da experiência vivenciada a nível global, também Portugal se viu confrontado com o aumento de contágios e infeções de forma exponencial, causando uma sobrecarga sobre o sistema nacional de saúde. Perante este clima, a 18 de março de 2020 foi decretado o estado de emergência em Portugal através do Decreto do Presidente da República nº14-A/2020, que previa a aplicação de medidas

⁵¹ <https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/2836-a-2020-129793730>

⁵² <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/10-a-2020-130243054>

extraordinárias e de carácter urgente, restringindo-se assim direitos e liberdades dos cidadãos, especialmente no que à livre circulação e liberdade económica concernem, com o intuito de se prevenir a transmissão do vírus.

Neste panorama surge então o Decreto nº2-A/2020, que procede à execução da declaração do Estado de Emergência efetuada pelo decreto do presidente da República, de forma adequada e no estritamente necessário, garantindo sempre o respeito pelos limites constitucionais e legais e que incidiu sobre matéria de livre circulação na via pública, sobre as deslocações por motivos de saúde, sobre o funcionamento da sociedade em geral, assim como o exercício de funções profissionais a partir do domicílio.

Ora em matéria laboral, o decreto em questão refere no seu artigo 6º a obrigatoriedade da adoção do regime de teletrabalho independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa assim o permitam⁵³; surge-nos então a primeira alteração legislativa em matéria laboral que nos cumpre analisar.

Ainda que possamos afirmar que o número de pessoas que se encontra a trabalhar em regime de teletrabalho, seja a tempo parcial ou a tempo completo, tem vindo aumentar gradualmente ao longo dos anos⁵⁴, a verdade é que a pandemia veio acelerar a adoção desta modalidade para as atividades laborais que assim o permitam, assegurando a continuidade das atividades económicas.

A principal noção que devemos ter presente quanto ao conceito de teletrabalho é de que este implica que a atividade profissional do trabalhador seja realizada com recurso ao uso de tecnologias de informação e comunicação, e desempenhada fora dos locais do trabalho da entidade empregadora⁵⁵ decorrendo sempre de um acordo voluntário entre as partes.

No ordenamento jurídico português a figura do teletrabalho foi integrada pela legislação em 2003, com a publicação do primeiro Código do Trabalho, mantendo-se em vigor através do Código do Trabalho de 2009.

São diversos os motivos que podem estar na origem do teletrabalho, tornando-o por isso num fenómeno multifacetado que apresenta um perfil diferente relativamente, ao local onde a atividade

⁵³ <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto/2020-130531803>

⁵⁴ Eurostat, 2018

⁵⁵ Eurofund e OIT, 2017

vai ser desenvolvida, ao grau de autonomia dado ao próprio trabalhador no desempenho das suas funções e ainda ao tipo de comunicação que se vai estabelecer entre o trabalhador e o empregador.

Podemos arguir que o teletrabalho é um trabalho subordinado se concluirmos, através da análise de um conjunto de elementos, que há de facto uma posição subordinada do trabalhador em relação ao empregador, nomeadamente quando apuramos de quem é a propriedade dos meios de produção utilizados pelo trabalhador, assim como o tipo de orientações que lhe vão ser dadas, apesar do distanciamento geográfico que se verifica. Por outro lado, já estaremos perante um trabalho autónomo naqueles casos em que o trabalhador desenvolve a sua atividade com total independência, não se enquadrando no seio da organização empregadora nem estando sujeito ao poder disciplinar deste, devendo neste caso, a relação estabelecida entre as partes ser remetida para um contrato de prestação de serviços⁵⁶.

Em termos de características gerais desta modalidade, destaca-se o desenvolvimento da atividade laboral fora da empresa, podendo ocorrer no domicílio do trabalhador, num local especificamente designado para tal, ou até mesmo não ter sido fixado qualquer local de trabalho. Outra característica prende-se, conforme já foi referido, pelo recurso às tecnologias de informação e de comunicação, ferramentas estas que vão permitir suprir a distância física do trabalhador em relação ao empregador, sendo que neste campo podemos encontrar uma modalidade de trabalho offline, ou seja o trabalhador não tem de se manter em conexão com a empresa durante o desenvolvimento da sua atividade, e uma modalidade on-line, quando o trabalhador está permanentemente ligado com a empresa durante o seu trabalho⁵⁷.

Ora, quando nos debruçamos na análise do regime legal do teletrabalho conforme este está regulado nos artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho, e a contrastamos com aquilo que foi fixado pelo legislador, naquela que tem sido designada por “legislação COVID-19”, percebemos que a noção de teletrabalho que resulta desta última não foi feita para ser acompanhada pelo regime legal previsto no Código do Trabalho, com ressalva das situações expressamente previstas, uma vez que a intenção desta legislação foi garantir que os trabalhadores com funções compatíveis estivessem afastados do seu local de trabalho face ao risco de contágio e propagação do vírus; exemplo disto é

⁵⁶ Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV*, 2019, Almedina, pág. 175

⁵⁷ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Almedina, 1ª Edição, pág.506

que este teletrabalho que resulta da legislação COVID-19 é aplicável àquelas relações de trabalho não subordinado, o que não ocorre com o regime legal previsto no Código do Trabalho.

Ainda no âmbito das alterações legislativas que afetaram as relações laborais, surge-nos o Decreto-Lei nº10-G/2020 de 26 de março, que estabelece uma medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho no âmbito da pandemia, tendo sido designado por regime de *lay off* simplificado, tendo em conta as potenciais e reais situações de crise empresarial desencadeadas pelo Estado de Emergência e restrição de direitos e liberdades, que em muitos casos se traduziram num encerramento forçado de determinadas atividades e setores.

O Código do Trabalho prevê a figura da redução temporária do período normal de trabalho e a suspensão do contrato de trabalho para aqueles casos em que o empregador se encontre numa situação de crise empresarial, conforme decorre dos artigos 298º e seguintes.

O *lay-off* corresponde àquela redução do período normal do trabalho ou suspensão da execução dos contratos de trabalho, resultante de crise, seja ela por motivos de mercado, estruturais ou catastróficos⁵⁸, que tenha afetado de forma gravosa a atividade normal da empresa, estando sujeito a regras procedimentais que não se compatibilizam com a urgência decorrente da pandemia.

Foi neste âmbito que surgiu o Decreto-Lei nº10-G/2020, que procurou assegurar uma flexibilidade procedimental que permitisse a operacionalidade rápida desta figura da redução temporária e da suspensão, alargando as medidas que constam da portaria 71-A/2020, substituindo então o regime legal por um regime simplificado, estabelecendo medidas excecionais e temporárias, definindo e regulamentando os apoios financeiros devido aos trabalhadores e às empresas. O conceito de crise empresarial foi também clarificado através do diploma, considerando-se o encerramento total ou parcial das empresas no seguimento do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, tal como previsto no Decreto nº2-A/2020, ou por determinação legislativa nos termos do Decreto-Lei nº10-A/2020.

⁵⁸ Romano Martinez, *Direito do Trabalho*. Almedina, 8ª Edição, pág.778

2.3. Em Angola

A 14 de março de 2020, o secretário de Estado da Saúde Pública de Angola afirmou terem sido rastreadas 104 pessoas suspeitas de terem contraído o vírus da Covid-19, sendo que desse número, 99 pessoas testaram positivo, estando à data dessa comunicação a aguardar-se o resultado dos restantes 5 casos suspeitos⁵⁹.

A confirmação dos primeiros casos de Covid-19 em Angola ocorreu a 21 de março de 2020, quando a Ministra da Saúde anunciou que dois angolanos residentes em Luanda, que tinham regressado ao país depois de uma estadia em Portugal, tinham testado positivo⁶⁰.

Na sequência do aumento de casos confirmados, o Presidente da República designou o general Pedro Sebastião para dirigir a comissão multissetorial de combate ao vírus, cujas medidas de contenção da propagação do vírus incluíam a suspensão de todos os voos por um período de 15 dias⁶¹, assim como a quarentena institucional numa primeira fase e depois a quarentena domiciliar, face à sobrecarga no sistema e impossibilidade de dar resposta perante o aumento de casos positivos em território nacional angolano.

Apesar destas medidas de contenção, a realidade social do país acabou por falar mais alto, uma vez que se continuaram a verificar aglomerados de pessoas nas ruas e mercados informais, face à necessidade que os trabalhadores precários tinham de assegurar o seu sustento, considerando que muitos vivem à base do valor auferido no próprio dia.

Com a nomeação do general para a direção da comissão de combate ao vírus, começaram também a surgir as primeiras especulações quanto à declaração de estado de emergência.

A 24 de março surgiu o decreto executivo nº122/20, que determinou que todas as empresas públicas e privadas, assim como outras entidades abrangidas pela LGTA, se encontravam obrigadas à elaboração e aplicação de planos de contingência, conforme o seu art.1º, bem como o regime de justificação automática de faltas para todos os trabalhadores sujeitos à quarentena e para aqueles cuja atividade se encontrasse suspensa por causa da pandemia, sendo que o seu direito à remuneração não poderia ser afetado, devendo a entidade patronal assegurar o pagamento integral e pontual dos salários.

De facto, este decreto executivo não concretizava em que termos e condições é que o plano de contingência deveria ser elaborado, no entanto foram identificados determinados elementos que este deveria conter para assim corresponder ao objetivo que levou à obrigatoriedade da sua elaboração,

⁵⁹ <https://www.dw.com/pt-002/angola-cinco-casos-suspeitos-do-coronav%C3%ADrus/a-52773044>

⁶⁰ <https://www.dw.com/pt-002/covid-19-angola-confirma-primeiros-dois-casos/a-52869696>

⁶¹ Decreto legislativo presidencial provisório nº1/20, 18 de março

tais como a listagem dos estabelecimentos da empresa que estariam temporariamente encerrados e os que permaneceriam em funcionamento, a composição das equipas a prestar serviço, o tipo de regime em que esses trabalhadores deveriam prestar atividade, presencial ou no domicílio, as regras de organização do trabalho e da interação entre os trabalhadores no estabelecimento e no domicílio, as regras de higiene e segurança no interior dos estabelecimentos e por fim os procedimentos a adotar perante um trabalhador que testasse positivo à covid-19⁶².

O estado de emergência⁶³ foi decretado pelo PR João Lourenço a 25 de março de 2020, com efeitos a partir das 00h00 do dia 27 do mesmo mês, por um período de 15 dias, com o principal intuito de se implementarem medidas excecionais que permitissem mitigar o risco de propagação do vírus, após consulta do Parlamento e Conselho de Estado conforme o Decreto Presidencial nº81/20, de 25 de março.

Na análise ao decreto presidencial referido são enumerados os principais direitos parcialmente restritos durante a vigência do estado de emergência, destacando-se em matéria laboral o art.2º, nº4 quanto aos direitos gerais dos trabalhadores, que prevê a requisição de qualquer trabalhador, de entidade pública ou privada, para se apresentar ao serviço junto de outra entidade patronal, até mesmo no cumprimento de diferentes funções e em local distinto, como por exemplo para os trabalhadores do setor da saúde, Proteção Civil, segurança e defesa, e qualquer outra entidade necessária ao tratamento de doentes, à prevenção e combate da pandemia, produção, distribuição e abastecimento de bens e serviços essenciais. Ficou ainda suspenso o recurso ao direito à greve quando esta possa comprometer o funcionamento de infraestruturas críticas ou de unidades de prestação de cuidados de saúde.

Nesta sequência de eventos surge posteriormente o Decreto Presidencial nº82/20 de 26 de março que veio definir as medidas concretas de exceção em vigor durante o período de vigência do Estado de Emergência, sendo que em matéria laboral destacamos os artigos 13º e 14º.

O artigo 13º proíbe a cessação das relações jurídico laborais com fundamento na ausência dos trabalhadores do local do trabalho, sem prejuízo da aplicação de medidas disciplinares para aqueles trabalhadores que se encontravam destacados ao serviço durante a vigência do estado de emergência, nos termos do artigo 2º nº 4 acima referido.

Já o art. 14º veio instituir a possibilidade de se aplicar o regime de trabalho em domicílio para aqueles cidadãos que se encontravam dispensados da sua atividade laboral durante a vigência do estado de emergência, competindo a cada entidade definir as modalidades em que o mesmo ocorreria.

⁶² <https://www.vda.pt/pt/publicacoes/insights/impacto-na-gestao-de-trabalhadores/21947/>

⁶³ Regulado pela Lei nº17/91 de 11 de maio de 1991

Outro normativo de destaque no leque da legislação covid-19 em Angola foi o Decreto Executivo nº132/20 de 2 de Abril, que determinou a adoção de planos de rotação do pessoal na modalidade de trabalho intermitente de um dia de trabalho seguido de suspensão, ou pela modalidade de trabalho de uma semana laboral seguida de suspensão por igual período.

CAPÍTULO 3

Análise Comparativa

A análise a todos os elementos acima expostos, permite-nos afirmar que, pese embora as bases do direito do trabalho angolano tenham partido da legislação portuguesa da época colonial, a verdade é que já é possível encontrarem-se diferenças substanciais entre ambos os regimes.

Exemplo disso verifica-se na análise ao regime legal aplicável à contratação a termo, uma vez que na legislação angolana, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador pode ser celebrado um contrato trabalho a ter um resolutivo, que não requer forma especial, contrariamente ao cenário verificado em Portugal, onde esta opção só está disponível quando é necessário suprimir necessidades temporárias e objetivos da empresa, sendo ainda limitado a um período de tempo estritamente necessário e à sua redução a escrito.

Podemos arguir que esta facilidade apresentada pela LGTA quanto à contratação a termo resolutivo pode implicar um aumento da fragilidade da posição do trabalhador, face ao empregador, até mesmo porque apesar de todo o crescimento económico de Angola nas últimas décadas, a verdade é que as taxas de desemprego e o número de trabalhadores informais ainda é elevado na sociedade. Isto traduz-se necessariamente numa maior predisposição dos trabalhadores a aceitarem contratos de trabalho manifestamente mais vantajosos para o empregador.

Acresce ainda que em Angola os contratos a termo podem ter uma duração máxima de 10 anos, caso se trate de uma média, pequena ou microempresa, o que representa um fator de instabilidade perante o princípio constitucional da segurança, porque em termos práticos, um trabalhador que permaneça ao serviço do empregador por 10 anos, foi submetido a diversas prorrogações do seu contrato de trabalho, estando durante esse tempo sujeito à mera vontade do empregador, que desde que cumpra os requisitos de aviso prévio, poderá fazer cessar o contrato por caducidade, não lhe sendo exigida qualquer outro motivo para tal.

Não nos cabe analisar de forma aprofundada todas as diferenças encontradas na legislação laboral de ambos os ordenamentos jurídicos, sendo sim o foco nas principais diferenças detetadas no período específico da pandemia, no entanto entendemos expor o caso acima considerando a instabilidade económica e social, que, segundo nosso entendimento, resulta das condições legais previstas na LGTA.

É certo e sabido que a pandemia obrigou a uma reestruturação, ainda que temporária, em todos os ordenamentos jurídicos afetados pela rápida propagação do vírus e pelos efeitos devastadores que este deixou no seu rasto. Esta reestruturação teve efeito nos mais diversos níveis, sejam eles

económicos, sociais ou institucionais, sendo que uma das áreas afetadas foi precisamente a legislação laboral.

Esta reestruturação era inevitável e o seu grande objetivo prendeu-se com a salvaguarda do principal direito fundamental de todos os cidadãos, o direito à vida, visto que estávamos a enfrentar uma batalha à escala mundial contra um inimigo invisível ao olho nu, mas responsável pelo aumento exponencial das taxas de mortalidade.

Atendendo àquelas que foram indicadas como as principais formas de contágio e contaminação, o primeiro passo determinado foi reduzir drasticamente o número de contactos pessoais e de proximidade entre as pessoas, sendo que para tal seria necessária uma limitação obrigatória dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Tanto em Portugal como em Angola, este tipo de limitação só poderia ser assegurado e levado a cabo de forma legal com a instituição do estado de emergência, limitando-se direitos, liberdades e garantias temporariamente e no estritamente necessário considerando as situações excecionais vivenciadas.

Tendo em conta esta necessidade de restringir os contactos entre as pessoas foi necessário analisar-se e reajustar-se aquela que era a realidade laboral, recorrendo-se à possibilidade de a atividade profissional ser desenvolvida no domicílio do trabalhador, ao invés de ser nas instalações do empregador.

3.1 Problemática associado ao Teletrabalho vs. Trabalho no domicílio

Em Portugal, à data dos factos, o Código do Trabalho já contemplava o regime do teletrabalho pelo que foi apenas necessário adaptá-lo à realidade daquele momento, aproveitando esta figura, e mediante os devidos ajustes, garantir que todos aqueles trabalhadores cujas funções pudessem ser desempenhadas a partir de casa permanecessem afastados dos seus locais de trabalho, aumentando o isolamento e logo reduzindo o risco de contágio.

Conforme já mencionado, esta modalidade de desenvolvimento da atividade laboral relevou-se uma tábua de salvação para muitas empresas e respetivos trabalhadores; antes da pandemia em Portugal já se recorria ao teletrabalho, numa percentagem mais reduzida, atingindo os 6,5%⁶⁴, tendo alcançado um valor máximo de 23,1% no 2º trimestre de 2020, traduzindo-se num total de 1.094,4 mil trabalhadores, sendo que 91,2% destes trabalhadores estavam nesta situação devido às restrições impostas pelo combate à COVID-19⁶⁵.

⁶⁴ Mas com uma percentagem superior à média da UE que se fixava nos 5,4%

⁶⁵https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2

A análise aos dados estatísticos quanto ao teletrabalho no segundo trimestre de 2020 revela-nos ainda que 21,9% da população empregada recorreu à utilização de tecnologias de informação e comunicação para desenvolvimento da sua atividade laboral⁶⁶.

Já no terceiro trimestre de 2020 verificou-se uma diminuição em cerca de 37,7% do número de trabalhadores a partir de casa, em comparação com o período anterior, ao que corresponde um total de 681,9 mil trabalhadores⁶⁷.

Por fim, no quarto trimestre de 2020 manteve-se esta tendência de redução do número de trabalhadores em teletrabalho, tendo-se fixado em 12,3% da população empregada⁶⁸. Em qualquer um destes períodos não se verificaram alterações significativas quanto ao número de horas trabalhadas, que no caso do teletrabalho desceu para 37 horas semanais, face às 38 horas de quem esteve em trabalho presencial.

Ainda que possamos defender que à semelhança de Portugal também Angola encontrou no teletrabalho uma tábua de salvação para muitas empresas no período da pandemia, tentando-se assim salvaguardar o maior número de postos de trabalho, a situação demonstra-se mais complexa, na medida em que nessa altura a LGTA não dispunha de um regime específico para esta modalidade.

Perante esta omissão legal encontrada na legislação angolana e tendo em conta a pouca concretização dada pelo art.14º do Decreto presidencial nº82/20, que se limita a referir que pode ser aplicado o regime de trabalho em domicílio durante a vigência do estado de emergência, a primeira grande questão que se levanta é saber se estamos perante uma adaptação ajustada do regime legal do trabalho em domicílio, conforme previsto na alínea f) do nº1 do artigo 21º da LGTA ou se, contrariamente, foi mesmo adotado um regime de teletrabalho ainda que sem uma base legal orientadora.

O contrato de trabalho no domicílio configura uma das modalidades de contrato de trabalho especiais previstas no artigo 21º da LGTA, em concreto na alínea f), correspondendo àqueles casos em que o trabalhador realiza a sua atividade no seu próprio domicílio, não se estabelecendo a principal característica dos contratos de trabalho – a subordinação jurídica, ainda que se verifique uma dependência económica por parte do trabalhador face ao empregador.

É aqui que encontramos a principal problemática deste tema, uma vez que nos termos da LGTA, a própria definição de contrato de trabalho exige que haja esta subordinação jurídica, conforme decorre do nº6 do art.3º do diploma.

⁶⁶ Idem

⁶⁷https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=461518948&DESTAQUESmodo=2

⁶⁸https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=479312693&DESTAQUESmodo=2

Esta modalidade apresentada pela LGTA, encontra-se regulada no art.27º, do qual se retiram as principais características, como a sua redução a escrito, a exigência de o empregador ceder um documento de controlo da atividade laboral que indique o nome do trabalhador, a natureza do trabalho a realizar, as quantidades de matéria-prima entregues, as tarifas acordadas para a determinação do salário, o recebimento dos artigos produzidos, bem como as datas de entrega e recebimento.

Ora, da análise a estas características, podemos identificar várias diferenças entre esta modalidade e o real contrato de teletrabalho, que em determinados casos mantém a condicionante da subordinação jurídica e cuja modalidade se encontra intrinsecamente ligada à utilização das tecnologias de informação e comunicação. A principal semelhança encontrada entre o trabalho no domicílio e o teletrabalho será sem sombra de dúvida o fato da atividade do trabalhador ser desenvolvida fora do local de trabalho central do empregador.

Perante estas diferenças, entendemos que apesar do art.14º do decreto presidencial nº82/20 referir que os cidadãos dispensados da atividade laboral durante o período do Estado de Emergência, ou seja, aqueles trabalhadores cuja atividade não se insere nas exceções das alíneas do nº3 do art.11º do mesmo diploma, podiam estar sujeitos ao regime de trabalho em domicílio, em termos práticos estamos perante uma adaptação mais próxima ao regime do teletrabalho, não regulado àquela altura na LGTA.

Parece-nos que também o legislador angolano se terá apercebido da necessidade de regular expressamente o regime do teletrabalho, possivelmente motivado pela exigência de adaptação ao novo paradigma social que a COVID-19 trouxe, e terá sido esse reconhecimento que esteve na base do decreto presidencial nº52/22 de 17 de Fevereiro, que veio finalmente regular esta modalidade.

Da análise ao diploma em questão resulta que este é aplicável a todas as entidades que se encontram abrangidas pela LGTA e respetivos diplomas complementares. A principal característica que encontramos prende-se com a subordinação jurídica, excluindo-se então do âmbito do diploma a modalidade que já aqui referimos do teletrabalho autónomo, visto que o diploma define o teletrabalho como aquela prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e com recurso a tecnologias de informação e comunicação⁶⁹.

São apresentadas no diploma quatro modalidades de teletrabalho – aquele que se realiza no domicílio do trabalhador (art.4º alínea a), aquele que se realiza em local externo ao domicílio do trabalhador e às instalações da empresa, onde se podem agregar outros trabalhadores do mesmo empregador (art.4º alínea b), aquele que se realiza numa estrutura comum a várias organizações e partilhada entre trabalhadores de várias empresas (art.4º alínea c) e por fim, aquele que se realiza em

⁶⁹ Art. 3º

qualquer local externo às instalações principais da empresa mas que não se encontra previamente designado (art.4º alínea d).

O art. 5º do diploma prevê expressamente que em determinados casos, referidos nas alíneas do nº2, o trabalhador tem o direito de exercer a sua atividade em teletrabalho; esses casos correspondem a trabalhadora grávida com situação de saúde atendível, trabalhador com menor de cinco anos ou com dependência ou incapacidade atestada igual ou superior a 60% a seu cargo, trabalhador cujo estado de saúde seja incompatível com o trabalho presencial e desde que devidamente atestado por médico e por fim, sempre que for decretado o Estado de Necessidade Constitucional. Esta última alínea do nº2 do art.5º, vem sustentar a nossa afirmação quanto às motivações sociais que levaram à regulação do teletrabalho.

É exigível forma escrita para a celebração deste tipo de contrato, devendo conter todos os elementos referidos nas alíneas do nº1 do art. 6º, nomeadamente a modalidade escolhida nos termos do art.4º, a fixação da remuneração, a identificação do horário de trabalho e o tipo de atividade que o trabalhador deve realizar findo o horário estabelecido para o teletrabalho naqueles casos em que este regime apenas se aplica em parte do horário de trabalho estabelecido no contrato laboral.

Os instrumentos necessários à realização do teletrabalho deverão ser disponibilizados pelo empregador, sendo que nos casos em que não seja possível a este fornecê-los, mediante consentimento do trabalho pode este utilizar os seus próprios instrumentos, cabendo ao empregador a programação e adaptação necessária ao desenvolvimento da atividade, art. 8º. De acordo com o novo diploma o empregador está ainda obrigado a assumir o reembolso das despesas adicionais que o trabalhador tenha suportado como consequência direta da aquisição ou uso dos instrumentos de trabalho art.9º, onde se incluem os aumentos com despesas de energia.

O trabalhador em regime de teletrabalho mantém-se vinculado aos deveres gerais da LGTA, acrescido dos deveres especiais mencionados no diploma do teletrabalho, como a utilização adequada dos instrumentos de trabalho que lhe foram facultados, a observação das regras de utilização e funcionamento desses mesmos instrumentos, a proteção e não divulgação de quaisquer informações, dados, acessos, palavras-passes e outros meios que possam pôr em causa os interesses do empregador, sendo que o não cumprimento destes deveres implicará a sua responsabilização civil e disciplinar, art. 10º.

Ainda que o trabalhador esteja em teletrabalho, mantém-se o seu direito à proteção em caso de acidentes de trabalho, doença profissional e garantia de subsídios, conforme previsto no art.12º. Ao empregador cabe respeitar a privacidade do trabalhador, assim como os seus tempos de descanso e repouso pessoal e familiar, podendo apenas visitar o domicílio deste mediante aviso prévio de 24 horas e com o intuito de controlar a atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, sempre dentro do horário de trabalho, art. 13º.

À semelhança do que acontece com o fim da relação laboral, terminando o regime do teletrabalho, há a obrigação do trabalhador devolver ao empregador os instrumentos que lhe foram facultados para desenvolvimento da atividade, art. 14º.

Ora, a análise ao diploma acima referido permite-nos arguir que, pese embora, este diploma tenha surgido apenas em 2022, já fora do Estado de Emergência motivado pela rápida propagação do vírus, a regulação do regime e respetivas adaptações que o mesmo nos traz, traduzem a real intenção do legislador quando no art. 14º do decreto presidencial nº82/20 menciona que os trabalhadores poderiam exercer a sua atividade profissional a partir de casa era de 266.265, o que correspondia apenas a 2,7% da população empregada. Destes números, 88,87% dos funcionários que estavam ausentes do local de trabalho encontravam-se nessa situação devido à pandemia⁷⁰.

Com o início do levantamento das restrições a percentagem de trabalhadores a trabalhar a partir de casa desceu para 2,0% no terceiro trimestre e para 0,5% no quarto trimestre de 2020⁷¹. Ao analisarmos a densidade populacional de Angola concluímos que a população é relativamente jovem, isto porque num universo estimado de 30 milhões de habitantes, 50% encontra-se na faixa etária dos 0 aos 14 anos, e apenas 46% da população total se encontra em idade de trabalho, ou seja dos 15 aos 64 anos. De acordo com os dados de 2018/2019, a população economicamente ativa era estimada em 14 milhões de indivíduos, sendo que cerca de 10 milhões se encontravam distribuídos entre o setor formal informal e os outros 4 milhões em situação de desemprego⁷².

Da análise dos dados estatísticos conseguimos estabelecer uma ligação entre a elevada taxa de trabalhadores informais, situada nos 75,36%, e a baixa percentagem de trabalhadores em teletrabalho ou trabalho no domicílio, visto que a grande maioria da população continua a desempenhar trabalho na área rural, cujas atividades não são de todo compatíveis com esta modalidade⁷³.

3.2 Problemática do *lay-off* vs. Suspensão do contrato

Em Portugal, além da obrigação do teletrabalho para todas aquelas atividades profissionais compatíveis com esta modalidade, o regime do *lay-off* simplificado foi uma das ferramentas com grande destaque no período pandémico, conforme já referido.

Este regime simplificado teve como base legal o DL nº10-G/2020, de 26 de março, prevendo a redução do período normal de trabalho ou até mesmo a suspensão do contrato, cujo procedimento foi mais simplificado em comparação com as diversas fases previstas na modalidade normal de *lay-off*,

⁷⁰ O mercado de trabalho em Angola – Impactos da pandemia da Covid-19, pag. 39

⁷¹ INE, Folha de Informação Rápida – Inquérito ao Emprego em Angola, II Trimestre de 2020, III Trimestre de 2020 e IV Trimestre de 2020

⁷² Idem, pag. 13

⁷³ Idem, pag. 18

dispensando-se a negociação com os trabalhadores, sendo bastante a comunicação escrita, tendo como requisitos uma situação de crise empresarial definida pelo encerramento da empresa por determinação pública, pela paragem da atividade e pela quebra de 40% da faturação; este regime simplificado poderia ter a duração de 1 mês, prorrogável até 3 meses, sendo devido aos trabalhadores 2/3 da retribuição base ilíquida, financiada a 70% pelo INSS, e estando o empregador dispensado do pagamento das contribuições sociais durante esse período.

No período de maio e junho surgiram outros diplomas que vieram complementar esta base e alargar o âmbito de aplicação, nomeadamente através do DL nº20/2020 de 1 de maio e do DL nº27-B/2020 de 18 de junho, que, entre outras medidas permitiram às empresas, cujos estabelecimentos já não se encontravam encerrados por imposição legal no contexto da pandemia, continuarem a beneficiar deste regime, devendo para tal reabrir os estabelecimentos num período máximo de 8 dias após o levantamento das restrições, com um mínimo de um trabalhador ativo e desde que os outros dois requisitos acima referidos.

De acordo com o relatório nº1 de Janeiro de 2021, elaborado pelo Tribunal de Contas⁷⁴, foram validados 79.899 pedidos, o que abrangia um total de 1.695.227 trabalhadores, dos quais cerca de 75% se encontravam em suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo que os dados mais recentes analisados à data da elaboração do relatório referiam que o INSS havia informado que até 30 de junho de 2020 tinham sido abrangidos 101.229 entidades empregadoras e 820.739 trabalhadores, justificando que no momento da validação se tinham detetados vários pedidos dos mesmos empregadores que solicitavam renovações, sendo esta uma das causas das diferenças numéricas encontradas entre o número de pedidos efetuados e o número de validações.

No panorama angolano, a situação revela-se mais complexa, uma vez que este ordenamento jurídico não contempla a figura do *lay-off*, existindo apenas a figura da suspensão do contrato de trabalho, implicando a paralisação temporária da vigência do contrato, acarretando consecutivamente a respetiva perda de retribuição por parte do trabalhador. Podemos então arguir que a inexistência deste regime legal no ordenamento jurídico angolano terá sido a principal causa para que no leque dos diplomas já aqui mencionados, não ter sido proposta qualquer solução semelhante ao *lay-off* conforme o conhecemos na legislação portuguesa.

Em termos gerais, a suspensão do contrato de trabalho encontra-se prevista no Capítulo IX da LGTA, em concreto nos artigos 184º a 197º, traduzindo-se numa impedição temporária do trabalhador prestar a sua atividade por motivos que não lhe são imputáveis, ou nos casos em que o empregador

⁷⁴ <https://www.tcontas.pt/pt-pt/ProdutosTC/Relatorios/relatorios-oac/Documents/2021/relatorio-oac001-2021-2s.pdf>

está impedido ou dispensado de receber essa mesma prestação, distinguindo-se assim duas modalidades. Além destas duas opções, é possível encontrar na LGTA mais duas situações em que se verifica uma suspensão do contrato, sendo elas a greve, prevista no art.21º e a suspensão de trabalhador decorrente de processo disciplinar, art.53º, com a particularidade que em caso de greve o trabalhador não perde o direito à sua remuneração.

Com a suspensão do contrato, fora o caso excepcional da greve, além do trabalhador não prestar a sua atividade laboral, fica também sujeito à perda da respetiva contrapartida, ou seja, da remuneração, mantendo-se, no entanto, todos aqueles direitos, deveres e garantias que não estão intrinsecamente ligados à efetiva realização da atividade.

A pandemia e as suas respetivas consequências podem ser enquadradas na categoria de motivos alheios à vontade do trabalhador, levando assim à suspensão do contrato de trabalho, sendo enquadrável tanto na alínea a) do art. 193º que refere razões conjunturais, motivos económicos ou tecnológicos temporários, como na alínea c), referente a situações de calamidade, acidentes e outras situações de força maior, que obrigam o encerramento temporário do centro de trabalho ou a diminuição temporária da laboração.

Com as restrições impostas pelo Estado de Emergência, vários foram os trabalhadores que ficaram impedidos de se deslocarem para os locais de trabalho, logo estavam em falta, e do lado do empregador verificou-se uma incapacidade de manterem a produção e consequente obtenção de receitas face à paralisação da economia, não obstante as medidas adotadas pelo governo angolano de apoio às empresas e famílias. Considerando estas limitações, o recurso ao regime da suspensão do contrato de trabalho tornou-se na ferramenta utilizada massivamente pelo setor empresarial privado, permitindo um ajuste financeiro, assegurando-se ainda assim a manutenção dos contratos de trabalho.

Ainda que possamos encontrar vantagens no recurso à suspensão dos contratos de trabalho, a análise ao regime conforme o encontramos na LGTA, suscita problemas como o aumento do índice de desemprego em Angola, com o respetivo agravamento do custo de vida das famílias angolanas. Todas as empresas que recorrem à suspensão do contrato de trabalho estão obrigadas a comunicá-lo à Inspeção Geral de Trabalho, invocando os principais motivos e justificações para tal, ainda que não estejam sujeitas a aprovação por parte deste instituto. Inevitavelmente, esta medida legal acarretou um problema social, considerando que a Segurança Social angolana não dispunha de qualquer programa de apoio, ao qual os trabalhadores e as suas famílias pudessem recorrer como forma de colmatar a falta de retribuição⁷⁵.

⁷⁵ <https://expansao.co.ao/angola/interior/suspensao-de-contratos-deixa-trabalhadores-sem-salarios-87796.html>

No período compreendido entre Abril e Junho de 2020 foram perdidos cerca de 332.533 postos de trabalho, no entanto esta perda não se traduziu num aumento exponencial da taxa de desemprego, uma vez que o INE tomou a decisão de registar como população inativa aqueles trabalhadores que, para além de terem perdido os seus postos de trabalho, ficaram impedidos de procurar emprego, tendo em conta as restrições ao nível da livre circulação⁷⁶.

3.3 Taxas de Desemprego

Passando agora para a análise das taxas de desemprego em Portugal, cumpre-nos primeiro referir que em 2019, naquele que designaremos como o período pré pandemia, verificou-se que no primeiro trimestre de 2019 esta se situava nos 6,8%, tendo diminuído para os 6,3% no segundo trimestre, mantendo este registo de redução no terceiro trimestre, atingindo o valor mais reduzido de 6,1%. No último trimestre do ano os valores aumentaram para 6,7%, tendo sido fixada a média anual de 6,5%⁷⁷.

No primeiro trimestre de 2021, já em período pandémico, a taxa de desemprego atingiu os 6,7%, o que se traduzia num total de 348,1 mil pessoas em situação de desemprego e foi também neste mesmo período que se verificou um aumento do número de pessoas empregadas ausentes do trabalho, cerca de 33%, aumento este associado à suspensão temporária de contratos de trabalho e ao *lay-off*, considerando as dificuldades técnicas e económicas das empresas⁷⁸.

Já no segundo trimestre de 2021 verificou-se um aumento da população empregada em 2,8%, correspondendo a 4.810,5 mil pessoas; ainda que a taxa de desemprego se tenha mantido nos 6,7%, ocorreu uma redução do número de pessoas desempregadas em 4,0%. Dentro dos valores da população empregada tivemos também uma redução do número de trabalhadores ausentes do trabalho em relação ao período anterior, passando para 237,9 mil e verificou-se também que 14,9% dos trabalhadores se encontrava em teletrabalho⁷⁹.

No terceiro trimestre de 2021 manteve-se a tendência de aumento do número da população empregada em 1,4%, verificando-se neste período uma diminuição da taxa de desemprego que se fixou em 6,1%, que em número representou um total de 318,7 mil pessoas. No que toca ao

⁷⁶ <https://www.expansao.co.ao/angola/interior/pandemia-corta-mais-de-330-mil-empregos-no-ii-trimestre-92319.html>

⁷⁷ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=353914869&DESTAQUESmodo=2

⁷⁸ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=415270328&DESTAQUESmodo=2

⁷⁹ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=472918560&DESTAQUESmodo=2

teletrabalho, os dados revelam-nos que 617,6 mil trabalhadores estiverem a desenvolver a sua atividade a partir de casa⁸⁰.

No período pré pandemia, 2018/2019, a taxa de desemprego angolano atingia os 28%, sendo que a população jovem (entre os 15 e os 24 anos) era a que apresentava a maior percentagem fixada nos 44,48%. Contrariamente ao expectável, os indivíduos com nível superior de escolaridade apresentavam uma taxa de desemprego superior àquela verificada entre os indivíduos com nível de escolaridade primário⁸¹.

Com a pandemia, verificou-se um aumento significativo do número de trabalhadores desempregados, durante o segundo e terceiro trimestre de 2020, tendo-se atingido os 32,7% e 34,0% respetivamente. Ora, face à possibilidade de determinados setores essenciais poderem continuar as suas atividades, vários foram os trabalhadores que apesar de terem perdido os seus empregos, não passaram para uma situação de desemprego, mas sim de inatividade⁸².

De acordo com o relatório da OIT - Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2021, a crise mundial decorrente da COVID-19 em nada se assemelhou a outras crises sociais e económicas, considerando que muitos dos trabalhadores afetados mantiveram-se empregados mas com uma redução parcial ou total do número de horas trabalhadas, na sequência das várias restrições impostas por alguns governos e também, tendo em conta que determinados trabalhadores independentes necessitavam de manter as suas atividades, ainda que de forma reduzida.

Um indivíduo é considerado desempregado quando se encontra ativamente à procura de um mas não há vagas disponíveis; no entanto, face às restrições e encerramento de várias empresas associados à pandemia, vários foram os trabalhadores que perderam o seu vínculo laboral mas que não podiam estar ativamente à procura de novo emprego, seja por terem responsabilidades acrescidas com o agregado, considerando o encerramento dos estabelecimentos de ensino e a adoção do sistema de telescola, ou por simplesmente não terem onde procurar.

O relatório da OIT acima mencionado, refere ainda que entre o período de 2019 e 2020, foram mais de 33 milhões de trabalhadores que passaram a estar numa situação de desemprego à escala global.

No âmbito da escala local, o relatório refere que mesmo antes da pandemia o mercado económico e laboral Africano já apresentava sérias dificuldades, decorrentes do colapso de 2014 na

⁸⁰https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=472918585&DESTAQUESmodo=2

⁸¹ https://www.afdb.org/sites/default/files/2022/03/24/o_mercado_de_trabalho_em_angola.pdf

⁸² Idem

fixação dos preços do petróleo, que se traduziu numa redução das exportações e em níveis mais elevados de dívida. Angola não foi exceção a esta situação, já se encontrando numa recessão, com crescimento anual negativo durante 2018 e 2019, bem como no terceiro e quarto trimestre de 2019⁸³.

No período pré pandemia o mercado de trabalho em África já se caracterizava por um défice substancial, refletido numa elevada taxa de subutilização no Norte de África e pobreza generalizada na África subsariana, onde se inclui Angola.

Com a crise da COVID-19 África foi severamente afetada com a queda global do comércio, que gerou uma interrupção das cadeias de fornecimento, a reversão e adiamento de investimentos e a paragem do turismo, fatores estes que afetaram as mais variadas empresas e os seus respetivos trabalhadores⁸⁴.

Conforme referido acima, já antes da pandemia se verificava uma pobreza generalizada na África subsariana, onde 144 milhões de trabalhadores e as suas respetivas famílias sobreviviam com um rendimento diário abaixo de 1,90 dólares, sendo que quase 83% dos trabalhadores se encontravam no mercado informal, sem acesso a qualquer tipo de proteção social⁸⁵. Ora, com a chegada da crise estima-se que se tenham perdido aproximadamente 22 milhões de postos de trabalho a tempo inteiro, tendo um impacto desproporcional nas mulheres e na população jovem, em grande parte devido à sua falta de representatividade entre os trabalhadores informais em alguns dos principais setores afetados.

Outra grande consequência diretamente relacionada com esta crise e que merece referência, prende-se com a perda dos esforços dos últimos anos no combate ao trabalho infantil, isto porque foram milhões os trabalhadores nesta região que foram forçados a viver abaixo do limiar da pobreza, o que associado ao encerramento das escolas e aumento das dificuldades económicas do agregado, levou a que milhares de crianças tivessem de abandonar os estudos e passar a contribuir para a economia do agregado⁸⁶.

No que toca à Europa, e à semelhança da Ásia central, o envelhecimento populacional, que já representavam uma preocupação pré pandemia, veio exacerbar o desafio em termos de saúde pública, considerando que a população mais idosa enfrentava riscos de saúde mais severos; relativamente à população mais jovem, as dificuldades surgiram no processo de entrada no mercado de trabalho, com trabalhos de menor qualidade e aumento do desemprego jovem⁸⁷.

⁸³Relatório da OIT - Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2021, pag.43

⁸⁴ Idem

⁸⁵ Idem, pag. 47

⁸⁶ Idem

⁸⁷ Idem, pag.71

Esta crise trouxe impactos severos de forma heterógena em vários países e diferentes sectores, considerando a multiplicidade de áreas laborais afetadas e capacidade de resposta dos diferentes sistemas nacionais de saúde, associados ainda às medidas governamentais implementadas como as proibições de deslocação e o confinamento, elevados riscos de contágio em determinados setores e a interrupção da produção e respetivas cadeias de distribuição⁸⁸.

A avaliação da OIT apontava para um défice do número de empregos provocado pela pandemia, chegando a atingir 75 milhões de trabalhadores em 2021, bem como um défice de horas de trabalho, ascendendo a 100 milhões de postos de trabalho no mesmo período, fatores estes que se juntaram aos níveis elevados de desemprego já verificados antes da pandemia, bem como à subutilização da mão de obra e más condições de trabalho. Este aumento do desemprego e redução das horas de trabalhadas originou uma queda acentuado no rendimento do trabalho e consecutivamente um aumento da pobreza, sendo que em comparação ao ano de 2019, foram mais 108 milhões de trabalhadores pelo mundo que agora se encontram numa situação de pobreza ou até mesmo de extrema pobreza⁸⁹.

⁸⁸ Idem, pag.71

⁸⁹<https://www.dgert.gov.pt/perspetivas-sociais-e-de-emprego-no-mundo-tendencias-2021-relatorio-oit>

Comentário Crítico

A análise a todos os elementos já aqui apresentados, permite-nos encontrar semelhanças no âmbito do direito laboral entre os dois ordenamentos jurídicos, assim como diferenças cruciais, que se fizeram mais notórias no período da pandemia e na forma como os governos reagiram à mesma.

Não há como negar que a rápida propagação do vírus e a taxa de mortalidade associada ao mesmo obrigaram a ajustes nos múltiplos ordenamentos jurídicos à escala global, ajustes esses que passaram tanto pela restrição de direitos, liberdades e garantias, como pela adoção de novas formas de se encarar o trabalho.

A pandemia foi responsável por uma queda significativa ao nível da economia, como consequência direta das medidas que tiveram de ser adotadas para controlar a propagação do vírus, sendo que as restrições adotadas afetaram o funcionamento dos mais variados setores económicos e a própria livre circulação de pessoas.

No caso angolano, vários foram os reflexos negativos da pandemia, sendo que para efeitos do presente trabalho destacamos o aumento da informalidade dos trabalhadores. Este tema já era uma preocupação social em Angola, sendo que inclusive o governo tinha em período pré pandemia adotado medidas especiais de assistência e proteção social, assim como políticas públicas direcionadas na transição de uma economia informal para formal, conforme o Programa de Reversão da Economia Informal para Formal. Com a pandemia, além do aumento da taxa efetiva de desemprego, verificou-se também um aumento da taxa de inatividade, conforme já referimos, considerando que os trabalhadores que ficaram sem trabalho e não tinham possibilidade de estar ativamente à procura de um emprego foram inseridos na categoria de inativos e não de desempregados.

Considerando a taxa de trabalhadores informais já existente em Angola, as restrições impostas pelo governo, exigiam um maior cuidado com estes trabalhadores, face à sua situação precária que se veio agravar com a impossibilidade de desenvolverem as suas atividades. Já no fim do período da pandemia, com o levantamento das restrições verificou-se uma ligeira melhoria, sendo que as taxas de emprego começaram a voltar para os valores pré pandémicos, no entanto, nesta fase foi maior o número de trabalhadores informais registados, o que representou uma recuperação da economia às custas da precarização das relações laborais.

No caso português, à semelhança do que se verificou em tantos outros ordenamentos, também a principal preocupação do governo foi a manutenção dos postos de trabalho, com o intuito de se reduzir ao máximo os impactos negativos da pandemia na economia nacional.

Ainda assim, em 2020 verificou-se um aumento de 1,6% do endividamento das empresas, com maior impacto nas pequenas e médias empresas, cuja evolução foi medida e apurada com base na

taxa de variação anual, comparando-se o nível do endividamento em determinado momento, com o nível apurado no ano anterior⁹⁰.

A nível social, é certo que a crise trazida pela pandemia resultou numa perda substancial de rendimentos para a grande maioria das famílias portuguesas em cerca de 7%, o que representou um total de 400.00 novos indivíduos que passaram a viver abaixo do limiar de pobreza, aumentando as desigualdades sociais, sendo que na classe de rendimento baixo e médio-baixo foram as mais afetadas, assim como a população cuja escolaridade concluída era apenas até ao nono ano⁹¹; por outras palavras podemos afirmar então que os que mais sofreram quebras de rendimento representavam aquela porção da sociedade que já se encontrava numa situação desfavorecida pré pandémica.

Apesar de todos os esforços para se conterem os efeitos nefastos da pandemia na economia portuguesa, os setores da atividade imobiliária, administrativa e de serviços de apoio, assim como os serviços de alojamento e restauração foram severamente afetados pela pandemia⁹².

No período pós pandemia, melhor dizendo em Janeiro de 2022, a taxa de desemprego fixou-se nos 6%, sendo o valor mais reduzido verificado desde janeiro de 2002, estando mesmo abaixo do valor pré pandemia. Podemos então arguir que as medidas adotadas pelo governo português tiveram um impacto positivo na manutenção e criação de postos de trabalho, num período de extrema delicadeza e com repercussões particularmente difíceis⁹³.

As principais medidas destacadas ao longo do trabalho foram a adoção do regime de teletrabalho e o recurso à modalidade da suspensão do contrato de trabalho, como forma de se manterem os postos de trabalho.

Relativamente ao teletrabalho, esta nova realidade foi sem sombra de dúvida mais facilmente adotada em Portugal do que em Angola, considerando que a economia portuguesa não apresenta uma taxa tão elevada de trabalhadores informais conforme se regista no ordenamento jurídico angolano, cujas características são totalmente incompatíveis com o desenvolvimento da atividade laboral em casa. Para além disto, o acesso às tecnologias de informação e comunicação, onde incluímos o acesso à internet, não é o mesmo nos dois ordenamentos jurídicos, o que associado às quebras sistemáticas do sistema de energia que fazem já parte do quotidiano angolano, tornaram esta modalidade um verdadeiro desafio.

⁹⁰ <https://bpstat.bportugal.pt/conteudos/noticias/633>

⁹¹ <https://observatoriosocial.fundacaolacaixa.pt/-/o-impacto-da-covid-19-na-pobreza-e-desigualdade-em-portugal-e-o-efeito-mitigador-das-politicas-de-protecao>

⁹² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf

⁹³ <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=taxa-de-desemprego-em-janeiro-e-a-mais-baixa-dos-ultimos-20-anos>

O encerramento das escolas e colégios, que obrigou as crianças a estarem em casa, simultaneamente com os pais foi também outro grande desafio colocado. Na sociedade portuguesa a partilha das responsabilidades parentais entre pai e mãe e a divisão das tarefas entre os parceiros é já uma realidade facilmente aceite; o mesmo não se verifica na sociedade angolana em que a mulher continua a ser vista como a principal responsável pela gestão familiar e sobre quem recaem todas, ou quase todas, as responsabilidades no que toca aos filhos.

Esta diferença social é também crucial quando analisamos os resultados da adoção do trabalho no domicílio, visto que as principais queixas e dificuldades referidas pelas trabalhadoras estavam diretamente ligadas a essa gestão entre o período de trabalho e a dinâmica familiar⁹⁴. Não rejeitamos que também as trabalhadoras portuguesas se tenham visto obrigadas a uma maior ginástica, de modo a poderem conciliar estas duas realidades, mas o impacto negativo do papel de provedora do lar da mulher angolana terá sido maior.

Gostaríamos ainda de salientar que o facto de não existir um real regime de teletrabalho na LGTA quando surgiu a pandemia terá representado também um desafio tanto para as empresas, como para os próprios trabalhadores, sendo que a única solução, foi um ajuste do regime do trabalho ao domicílio, sem grandes orientações legais quanto ao mesmo, visto que os diplomas da legislação covid foram omissos quanto a esta concretização.

Relativamente à suspensão dos contratos de trabalho, em Portugal, foram criadas medidas de apoio às empresas, no sentido de se simplificar o processo de *lay-off*, apoiando-se a manutenção dos contratos de trabalho para as empresas que se encontravam em crise igual a dois terços do salário, em que 70% do valor dos rendimentos dos trabalhadores foi pago pelo Estado e apenas os restantes 30% pelo empregador.

A grande diferença neste âmbito entre os dois ordenamentos é exatamente a questão do pagamento da retribuição, uma vez que em Angola, quando ocorre a suspensão do contrato de trabalho, dá-se a perda de retribuição para o trabalhador, que fica claramente numa situação de precariedade, que vai acentuar as dificuldades socioeconómicas das famílias angolanas, já que a Segurança Social angolana não tem nenhum mecanismo de apoio aos trabalhadores para estes casos.

Esta perda de rendimentos foi também responsável pelo aumento verificado no recurso ao trabalho informal, assim como pelo recurso ao trabalho infantil, considerando que com o encerramento das escolas e a perda de retribuição dos pais, muitas foram as crianças que forçosamente tiveram de contribuir para a economia familiar, retrocedendo-se os múltiplos esforços sociais realizados nos últimos anos de combate a esta situação.

⁹⁴ <https://www.jornaldeangola.ao/ao/noticias/desafios-do-teletrabalho-em-tempo-de-pandemia/>

Em suma, podemos então afirmar que, não obstante as evoluções notórias realizadas pelo estado angolano, ainda se verifica neste território uma realidade laboral com múltiplas lacunas, como foi o caso do regime do teletrabalho que apenas surgiu em 2022 e a ausência de um regime de suspensão do contrato similar ao *lay-off*, que não implique uma perda total de remuneração dos trabalhadores, considerando inclusive a ausência de resposta por parte do sistema de segurança social que não dispõe de medidas que possam apoiar os trabalhadores nessa situação.

Referências Bibliográficas

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2016

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, Almedina, 2016

MONTEIRO, Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2014

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2017

RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado do Direito de Trabalho Parte I*, Almedina, 4ª Edição

RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado do Direito de Trabalho Parte IV*, Almedina, 2019

Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro

Constituição da República de Angola

Lei Geral do Trabalho de Angola, Lei no7/15 de 15 junho

<https://www.news-medical.net/health/History-of-COVID-19-.aspx>

<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>

<https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infecciosas/covid-19/#sec-0>

<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>

<https://www.vda.pt/pt/publicacoes/insights/impacto-na-gestao-de-trabalhadores/21947/>

<https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/2836-a-2020-129793730>

<https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/10-a-2020-130243054>

<https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/2836-a-2020-129793730>

<https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/10-a-2020-130243054>

<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto/2020-130531803>

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>

<https://www.dw.com/pt-002/angola-cinco-casos-suspeitos-do-coronav%C3%ADrus/a-52773044>

<https://www.dw.com/pt-002/covid-19-angola-confirma-primeiros-dois-casos/a-52869696>

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo->

[lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf)

<https://www.tcontas.pt/pt-pt/ProdutosTC/Relatorios/relatorios-oac/Documents/2021/relatorio->

[oac001-2021-2s.pdf](https://www.tcontas.pt/pt-pt/ProdutosTC/Relatorios/relatorios-oac/Documents/2021/relatorio-oac001-2021-2s.pdf)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=4458419

[78&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=4458419)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=4615189

[48&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=4615189)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=4793126_93&DESTAQUESmodo=2

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=3539148_69&DESTAQUESmodo=2

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=4152703_28&DESTAQUESmodo=2

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=4729185_60&DESTAQUESmodo=2

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=4729185_85&DESTAQUESmodo=2

<https://expansao.co.ao/angola/interior/suspensao-de-contratos-deixa-trabalhadores-sem-salarios-87796.html>

<https://www.expansao.co.ao/angola/interior/pandemia-corta-mais-de-330-mil-empregos-no-ii-trimestre-92319.html>

https://www.afdb.org/sites/default/files/2022/03/24/o_mercado_de_trabalho_em_angola.pdf

<https://www.dgert.gov.pt/perspetivas-sociais-e-de-emprego-no-mundo-tendencias-2021-relatorio-oit>

<https://bpstat.bportugal.pt/conteudos/noticias/633>

<https://oobservatoriosocial.fundacaolacaixa.pt/-/o-impacto-da-covid-19-na-pobreza-e-desigualdade-em-portugal-e-o-efeito-mitigador-das-politicas-de-protecao>

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=taxa-de-desemprego-em-janeiro-e-a-mais-baixa-dos-ultimos-20-anos>

<https://www.jornaldeangola.ao/ao/noticias/desafios-do-teletrabalho-em-tempo-de-pandemia/>

