



## **DO CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO**

**Paulo Mungongo da Silva**

Dissertação apresentada no âmbito do 2.º  
Ciclo de Estudos em Direito da Faculdade  
de Direito da Universidade Nova de Lisboa,  
na área de especialização em Direito  
Público, sob a orientação do Professor  
Doutor José João Abrantes.

**Março de 2017**



## **NOTA PRÉVIA**

O trabalho que ora se apresenta corresponde à dissertação de Mestrado em Direito Público elaborado durante o segundo ciclo de estudo na Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

Uma vez terminado, considero oportuno o momento para endereçar os meus agradecimentos ao meu Orientador Professor Doutor José João Abrantes que com apoio, exigência, disponibilidade, estímulo e paciência procedeu as devidas correções e ofereceu sugestões contribuindo assim, para a elaboração de um estudo mais completo e abrangente. Por estas e outras razões orgulho-me de ser seu orientando.

Quando nos referimos a contrato a prazo, referimo-nos ao contrato a termo ou contrato por tempo determinado, por sinal designação adotada pela legislação laboral angolana.

## MODO DE CITAR

As obras são citadas através da identificação do autor, título, edição (no caso de não ser a primeira ou a única), editora, local de publicação, data e página (s).

Caso se trate de artigos de revistas e artigos incluídos em obras coletivas serão citadas respetivamente da seguinte forma: nome, título, publicação, ano, número e/ou data e página (s), nome do título, obra coletiva, organizadores ou coordenadores, editora, local da publicação, data e página (s).

Nas notas de rodapé, a primeira citação de todos os artigos e obras faz-se através de indicação bibliográfica completa, sendo que nas vezes posteriores, há apenas a referência ao autor, sendo o título substituído pela sigla *op. cit.* e a informação completada pela página a que se refere cada citação em concreto.

Na bibliografia final o critério de ordenação é o alfabético. São citadas todas as obras consultadas.

As abreviaturas e siglas utilizadas são os de uso corrente nas diversas literaturas jurídicas da atualidade.

A presente dissertação encontra-se redigida ao abrigo do novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.

Ao Senhor Todo-Poderoso,

Aos meus pais, pela educação e instrução,

Ao irmão e mentor António Gonçalves,  
obrigado por acreditar em mim, pelo  
encorajamento e apoio incondicional.

O meu obrigado por tudo.

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho significa para mim a concretização de mais um objetivo que tracei no meu percurso académico.

Nesta longa caminhada acompanharam-me as pessoas mais próximas (familiares, amigos e colegas), cujo apoio foi imprescindível a todos os níveis para realização deste trabalho. Desta feita, quero retribuir a todos o meu apreço e estima.

Gostaria de agradecer igualmente ao meu distinguido Orientador Professor Doutor José João Abrantes, por ter despertado em mim a relevância do tema deste trabalho através da sua obra '' *Do Contrato de Trabalho a Prazo* '' publicada no longínquo ano de 1982 e, por conseguinte, encorajar-me que o tema tinha pernas para caminhar.

Agradeço especialmente ao meu irmão e mentor intelectual António Gonçalves, que sempre está ao meu lado neste desafio académico, pelo apoio demonstrado e por todo sacrifício que tem feito para proporcionar-me uma Licenciatura e um Mestrado em Direito.

Não posso terminar sem antes agradecer ao Professor Doutor Fernando Horta Tavares Professor convidado da nossa Faculdade, na cadeira de Justiça Constitucional pelos conselhos e motivações dadas ao longo do 2.º semestre em suas aulas, o meu muito obrigado também.

## RESUMO

Na presente dissertação, abordamos a problemática dos contratos a prazo no ordenamento jurídico angolano, visto que o seu regime se encontra de certa forma descontextualizado relativamente às suas finalidades;

A problemática a que nos referimos reside no facto de o prazo para a verificação do termo do contrato estabelecido pela LGT é bastante alargado e injustificável se, pensarmos que este contrato é admissível fundamentalmente para satisfação de tarefas ou necessidades transitórias de uma determinada empresa;

Porém, iniciamos o nosso estudo com uma perspetiva comparativa do regime em referência com os ordenamentos jurídicos de Cabo Verde, Moçambique e Portugal.

Todavia, através do estudo comparado sobre o assunto nos ordenamentos jurídicos supra referidos, extraímos noções substanciais que serviu de exemplo para demonstrar como o legislador angolano se desviou do paradigma tradicional da contratação a prazo;

Para finalizar o nosso trabalho, procuramos responder com base legal e doutrinal até que ponto a duração do contrato de trabalho a prazo no regime angolano previsto no n.º 2 do art.º 17.º da LGT não se enquadra ao princípio constitucional da segurança no emprego, previsto no art.º 76.º da CRA pelo que a própria norma deve passar por uma revisão.

**Palavras – Chave:** Contrato de trabalho; Termo; Precariedade; Termo certo.

## ABSTRACT

In the following dissertation we'll discuss the problematic of the fixed-term contract in angolan legal order, because its politics it's out of character relatively of its purpose.

The problem that we're reporting it's concerning in the fact of the term to verify the termination of the fixed-term contract established by angolan labour law (LGT) is rather broader and mainly not unjustifiable, if we thought that the fixed-term contract is just permitted to satisfy temporaries tasks or needs of the enterprise.

However, we start our dissertation with a comparative perspective of the legal status fixed term work contract in legal systems of Cabo Verde, Moçambique and Portugal.

Nevertheless, through the comparative study about the subject, we draw fundamentals details to demonstrate how does the angolan legislator is acting out of the fixed-term work contract paradigm.

To finalize our research, we try to answer according to the legal and doctrinal basis to what extend the term of the contract in angolan legal system, established by the labour law code (art.º 17.º, n.º 2 LGT) is not longer appropriate with constitutional principle of the the job security, foreseen in article 76.º of the angolan Republic Constitutional (CRA).

**Key-words:** Employment contract; Term; Precariousness; Fixed-term.

## SIGLAS E ABREVIATURAS

As seguintes siglas e abreviaturas utilizadas na nossa dissertação contêm os seguintes significados que a seguir indicamos:

**Art.º** - Artigo

**Arts.** - Artigos

**Apud** - Citado por

**CC** - Código Civil

**CL** - Código Laboral

**CPLP** - Comunidade de Países de Língua Portuguesa

**CRA** - Constituição da República de Angola

**CRP** - Constituição da República Portuguesa

**CT** - Código do Trabalho

**iDt** - Instituto de Direito do Trabalho

**LGT** - Lei Geral do Trabalho

**LCCT** - Lei da Cessação do Contrato de Trabalho e dos Contratos a Termo

**n.º** - Número

**op. cit.** - Obra citada

**SADC** - Comunidade de Desenvolvimento da África Austral

**ss.** - Seguintes

**TC** - Tribunal Constitucional

**TRC** - Tribunal de Relação de Coimbra

**TRL** - Tribunal de Relação de Lisboa

**Vol.** – Volume

## ÍNDICE

Nota prévia	III
Modo de citar	IV
Dedicatória	V
Agradecimentos	VI
Resumo	VII
Abstract	VIII
Siglas & Abreviaturas	IX

### **INTRODUÇÃO** 1

### **CAPÍTULO I: O CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO NO DIREITO COMPARADO**

A – Requisitos de validade do contrato a prazo no direito comparado	9
1. Requisitos de validade do contrato a prazo no direito cabo-verdiano	10
2. Requisitos de validade do contrato a prazo no direito moçambicano	11
3. Requisitos de validade do contrato a prazo no direito português	13
B – Possibilidade de renovação do contrato a prazo no direito comparado 15	
1. Possibilidade de renovação do contrato a prazo no direito cabo-verdiano	16
2. Possibilidade de renovação do contrato a prazo no direito moçambicano	17
3. Possibilidade de renovação do contrato a prazo no direito português	19
C – Cessação do contrato a prazo no direito comparado	21

### **ALGUMAS CONCLUSÕES DO CAPÍTULO I** 26

### **CAPÍTULO II: O CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO NO DIREITO ANGOLANO**

### **REGULAMENTAÇÃO DOS CONTRATOS A PRAZO NO DIREITO ANGOLANO ANTERIOR A LEI N.º 7/15, de 15 de Junho**

#### I Secção

1. Evolução posterior	29
2. O contrato de trabalho a prazo no domínio da LGT de 1981, de 24 de Agosto	31

3. Requisito de validade do contrato a prazo na LGT de 1981	32
4. A cessação do contrato a prazo na LGT de 1981	35

## II Secção

### **1. O CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO NO DOMÍNIO DA LGT 2000 (LEI N.º 2/00, de 11 de Fevereiro)**

1.1. Requisitos de validade do contrato a prazo na LGT de 2000	38
1.2. Forma do contrato de trabalho a prazo na LGT de 2000	39
1.2.1. Requisitos formais	39
1.2.2. Requisitos materiais	40
1.3. Período de experiência do contrato a prazo na LGT de 2000	41
2. Duração do contrato a prazo na LGT de 2000 (temo certo)	43
3. Possibilidade de renovação do contrato a prazo na LGT de 2000	45
4. Conversão do contrato a prazo em contrato por tempo indeterminado	46
5. Sucessão de contratos a prazo na LGT de 2000	48
6. A cessação do contrato a prazo na LGT de 2000	48
6.1. A caducidade do contrato a termo certo	49
6.2. A caducidade do contrato a termo incerto	50

### **ALGUMAS CONCLUSÕES DO CAPÍTULO II**

51

### **CAPÍTULO III: ATUAL REGIME LEGAL DOS CONTRATOS A PRAZO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO (ANÁLISE DA LEI N.º 7/15, de 15 de Junho)**

1. O contrato de trabalho a prazo no domínio da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho. Caraterização geral	54
1.1. Requisitos de validade do contrato a prazo na LGT 2015	56
1.2. Forma do contrato a prazo na LGT 2015	57
1.3. Duração do contrato de trabalho a prazo (termo certo)	58
1.4. Duração do contrato a prazo (termo incerto)	60
1.5. Possibilidade de renovação do contrato a prazo	61
2. Cessação do contrato na LGT 2015	62

### **CONCLUSÕES**

64

### **BIBLIOGRAFIA**

71

## INTRODUÇÃO

Para iniciarmos a apresentação do nosso trabalho cumpre-nos referir que a regra no Direito do Trabalho é o contrato por tempo indeterminado ou seja o contrato que tem um vínculo efetivo ou permanente.

No entanto, o mesmo é dizer que o contrato por tempo indeterminado garante melhor segurança ao trabalhador alias, a segurança no emprego é um direito garantido ao trabalhador pela Constituição da República de Angola.

Todavia, deixando de parte os contratos a tempo indeterminado e, para entrarmos no nosso tema, a lei admite de forma excecional que as partes celebram contratos de trabalho a prazo -- aquele cujo vínculo não é efetivo.

No contrato a prazo nem tudo é válido visto que tem de haver razões plausíveis para a sua admissibilidade.

Desta feita, a sua admissibilidade está condicionada à existência de necessidades temporárias da empresa ou levantamento de novas atividades, cuja natureza justifica a pré - determinação do prazo do contrato. É assim que este contrato é aceite somente de forma excecional tendo em atenção a sua fragilidade que torna a relação de certa forma precária.

O termo e condição são dois elementos essenciais que estão ligados ao contrato de trabalho a prazo, cujos conceitos abaixo apresentamos.

Nestes termos, e segundo o dicionário jurídico de ANA PRATA<sup>1</sup>, o *termo é a cláusula acessória típica, pela qual os efeitos de um negócio jurídico ficam dependentes (na sua existência ou na sua exercitabilidade) de acontecimento futuro mas certo.*

São diversas as modalidades que o termo pode assumir. Quando a certeza quanto à ocorrência é acompanhada do conhecimento do momento exato em que o evento se verificará, o termo diz-se certo (*certus an certus quando*), exemplo: um trabalhador é contratado pelo período de doze meses.

Se a certeza quanto a ocorrência do facto é acompanhada da incerteza quanto ao momento em que ele virá a acontecer, o termo diz-se incerto (*certus an incertus*

---

<sup>1</sup> PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico*, 3.<sup>a</sup> Edição – Revista e Atualizada, Almedina.

*quando*), exemplo: um trabalhador é contratado para as obras de execução de uma ponte finda a qual o contrato cessa porém a princípio não se sabe a data para a referida conclusão da referida obra.

O *termo* pode ser *suspensivo* (inicial ou dilatatório) quando os efeitos do negócio são protelados para momento posterior ao da celebração, exemplo: um contrato de trabalho celebrado no dia 4 de Janeiro contém uma cláusula que prevê a respetiva produção de efeitos a partir do dia 18 deste mesmo mês; o termo pode ser também *resolutivo* (final ou peremptório), quando os efeitos se produzem logo após a sua celebração mas cessam assim que se verifique determinado acontecimento futuro e certo, exemplo: o contrato de trabalho no qual é estipulado a cessação do mesmo no dia 31 de Dezembro de 2017<sup>2</sup>. Portanto, é do termo resolutivo que descorrerá o nosso estudo.

A respeito da *condição*, cumpre-nos elucidar que ela representa a cláusula por virtude do qual a eficácia de um negócio jurídico fica na dependência de um acontecimento futuro e incerto, pois só verificado tal acontecimento é que o contrato começa a produzir os seus efeitos (*condição suspensiva*), exemplo: uma instituição de ensino contrata um professor para dar aulas num determinado curso, se esse mesmo curso for aprovado pelo Ministro da tutela; ou só nessa eventualidade é que o contrato deixará de os produzir (*condição resolutiva*), exemplo: o contrato de um trabalhador recrutado para substituir um trabalhador ausente por motivo de doença, ficando estabelecido que este contrato cessará se e quando este regressar ao posto de trabalho<sup>3</sup>.

Dito isto, cumpre-nos afirmar que o contrato de trabalho a prazo é o contrato que depende do termo pré-fixado ou da execução de tarefas específicas, ou ainda da realização de certo acontecimento de previsão aproximada.

Importa referir que o contrato de trabalho a prazo é um dos instrumentos mais importantes e, simultaneamente mais debatido do Direito do Trabalho pelas suas características precárias pelo que nos surpreende a sua regulamentação titubeante num país como é o nosso (Angola), que se debate com graves dificuldades sociais, tal como baixo salário mínimo nacional, desemprego, desagregação familiar, proteção social

---

<sup>2</sup> MACHADO, Susana Sousa, *Contrato de Trabalho a Termo, A Transposição da Diretiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, Coimbra Editora, 2009, pp. 112 e ss.

<sup>3</sup> Idem, *ibidem*.

quase inexistente, tudo por razões de ordem política. O que implicaria uma melhor regulamentação da matéria no sentido de se inverter o quadro negativo dos acontecimentos.

O objetivo principal da atual LGT, tal como enuncia o seu preâmbulo, é a promoção do desenvolvimento económico do país. Este objetivo torna-se uma mera ilusão se olharmos para a realidade prática da lei onde o trabalhador se encontra nitidamente posicionado como o elo mais fraco da relação jus laboral.

A doutrina defende unanimemente que regulamentar o contrato de trabalho a prazo implica encontrar um ponto de equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança no emprego, porém, somente assim se possa equilibrar, as diferenças que o separam do contrato de trabalho a tempo indeterminado.

Porém, pensamos que todos esses argumentos doutrinários não foram tidos em conta pelo legislador angolano, sem sabermos se foi por mera intenção ou por ignorância de conhecimentos técnico-jurídicos de que o regime exige aos operadores da justiça.

Se olharmos para a realidade de alguns ordenamentos jurídicos europeus, veremos que o contrato a prazo tem sido um dos instrumentos mais importantes do Direito do Trabalho, responsável em grande parte para a redução do desemprego e concomitantemente suporte para o desenvolvimento socioeconómico dos países, sem que contudo, se invoque a figura da flexibilização ou mesmo da liberalização das relações laborais nestes ordenamentos.

O mesmo não pode ser dito do ordenamento jurídico angolano, onde ainda a menor franja da sociedade produtiva encontra-se vinculada de forma efetiva à função pública, uma outra parte ao setor privado com contratos precários e um número considerável encontra o seu *modus vivendi* no trabalho informal.

Este dado, é de todo mau para o país, se atendermos que o trabalho informal não garante ao Estado nem tão pouco para o trabalhador contrapartidas fiscais, como resultado deste facto é a existência de uma sociedade cada vez mais desestruturada.

Voltando ao termo e a condição, tal como nos ensina JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>4</sup>, o termo tal como a condição estabelece uma diferença entre o momento da celebração do ato e o da produção dos seus efeitos, ou então um limite à produção dos mesmos efeitos.

Parafraseando JORGE LEITE<sup>5</sup>, o conceito legal de contrato de trabalho, não comporta, necessariamente, qualquer limitação temporal, inicial ou final, isto é, o contrato de trabalho, em regra, tem início na data da sua celebração e dura por tempo indeterminado.

De acordo com MENEZES LEITÃO<sup>6</sup>, a oposição ao contrato de trabalho das cláusulas suspensivas, de *termo* e de *condição*, depende somente, por razões de segurança jurídica «a necessidade de estabelecer com certeza se e quando se iniciou a relação laboral», da sua redução a escrito, sendo, no mais, aplicável o regime geral constante dos artigos 270.º e ss. do CC. Em regra, a falta de redução a escrito determinará a inoponibilidade da cláusula, sem prejuízo para a validade do contrato.

Alinhando no mesmo pensamento, ANA LAMBELHO e LUÍSA ANDIAS GONÇALVES<sup>7</sup>, enfatizam que a celebração de contratos de trabalho a termo é admitida como meio de fazer face “ *a conjunturas excepcionais* ” que justificam que o recrutamento de um trabalhador não seja feito por tempo indeterminado.

Nestes termos e, depois de termos apresentado uma síntese a respeito do contrato a prazo, seus prós e contras (fomento do emprego versus precariedade do mesmo) cabe-nos apresentar a estrutura metodológica do nosso trabalho.

Sendo assim, no capítulo I da nossa dissertação analisaremos minuciosamente a validade do contrato de trabalho a prazo nos ordenamentos jurídicos cabo-verdiano, moçambicano e português – posteriormente nos dois últimos capítulos far-se-á a evolução histórica do regime dos contratos a prazo no ordenamento jurídico angolano, desde a aprovação do primeiro diploma até a atualidade.

De forma natural e aceitável, veremos que, nos três países em estudo, a cláusula geral de admissibilidade do contrato de trabalho a prazo consiste apenas na “ *satisfação* ”

---

<sup>4</sup> ABRANTES, José João, *Do Contrato de Trabalho a Prazo*, Almedina, Coimbra, 1982, p. 9

<sup>5</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, p. 69.

<sup>6</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2008, p. 378

<sup>7</sup> LAMBELHO, Ana e GONÇALVES, Luísa Andias, *Manual de Direito do Trabalho, Da Teoria à prática*, Coimbra Editora, 1ª Edição, 2014, p. 111.

*de necessidades temporárias da empresa, pelo período estritamente necessário à satisfação de tais necessidades*<sup>8</sup>`, portanto, mais uma vez os legisladores nacionais deixaram claro que na figura do contrato a prazo nem tudo é válido, pelo que se deve respeitar a posição débil do trabalhador.

Esta exigência vem somente reforçar a ideia de que o contrato de trabalho, por regra, é celebrado por tempo indeterminado, sobretudo, por exigência do princípio constitucional estruturante da estabilidade do emprego. Princípio que se encontra ameaçado com a aprovação da LGT 2015.

Tudo porque de forma atípica e incompreensível, provavelmente sob pressão de grupos económicos, a atual legislação laboral angolana (LGT 2015) veio mudar o regime dos contratos a prazo, uma vez que do enunciado do art.º 16.º, n.º 1 se pode ler que *«por livre iniciativa das partes, tendo por pressuposto a natureza da atividade, a dimensão e a capacidade económica da empresa e as funções para as quais é contratado o trabalhador, o contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo determinado ou por tempo indeterminado...»*, tudo indica que a exceção a que se referia a anterior LGT desapareceu, dando total liberdade as partes na escolha da forma do contrato.

Porém, a norma supra é ambígua, carecendo de uma interpretação técnico – jurídico por parte do trabalhador e ao trabalhador muitas vezes falta-lhe de tal forma conhecimentos jurídicos, o que torna mais fácil para o empregador a usar e abusar do contrato a prazo.

Contudo, aspetos como a não determinação da forma do contrato (por tempo determinado ou indeterminado), omissão dos motivos que justificam a contratação a prazo, a não redução a escrito do contrato; assim como a duração do contrato (dez anos), prazo extremamente agressivo, que penaliza o trabalhador de forma clara, na concretização dos seus intentos, se pensarmos que o mesmo tem de renovar o seu vínculo laboral constante e sucessivamente. E por último a cessação do mesmo são abordados minuciosamente no presente trabalho, de forma simples e académica deixamos os nossos argumentos de razão a respeito do assunto.

---

<sup>8</sup> Art.º 360.º, n.º 1 e 2 (Código Laboral de Cabo Verde); art.º 40.º, n.º 1 (Lei do Trabalho de Moçambique); art.º 140.º, n.º 1 (Código do Trabalho de Portugal) e art.º 21.º, n.º 2 (Lei Geral do Trabalho de 1981 e art.º 15.º (Lei Geral do Trabalho de 2000) ambos de Angola.

A jurisprudência portuguesa muito tem ajudado a esclarecer litígios relacionados com a contratação a prazo, no que diz respeito aos motivos que justificam a sua celebração, fiscalização da duração, renovação e cessação, o que demonstra que os Tribunais Superiores têm cumprido com o seu papel fiscalizador no sentido de impedir o uso abusível deste tipo de contratação.<sup>9</sup>

## **I. JUSTIFICAÇÃO E RELEVÂNCIA DO TEMA**

O atual regime jurídico dos contratos de trabalho a prazo no ordenamento jurídico angolano pelas razões acima apresentadas, essencialmente no que respeita a duração, não redução a escrito e a não taxatividade das tarefas para o qual o contrato é celebrado tem sido alvo de muita discussão e discórdia por parte da sociedade académica angolana nacional e estrangeira.

Todavia, é com o propósito de discutir doutrinalmente no sentido de cruzar as ideias dos variados autores, para posteriormente apresentarmos os nossos argumentos e sugestões que decidimos elaborar o presente trabalho.

A princípio questionamos se seria possível concluir com êxito o referido trabalho, pelo facto de se registar uma considerável escassez de produção doutrinária laboral a nível do país, questionamento que não passou de mera ilusão, uma vez que encontramos respostas na doutrina portuguesa, visto que o direito angolano reflete similitudes e forte influência da doutrina produzida em Portugal.

## **II. PERSPETIVAS DE INVESTIGAÇÃO**

A nossa perspetiva de estudo partirá de uma análise comparativa, analítica e crítica.

Na perspetiva comparativa, tendo em conta que todos os ordenamentos jurídicos aprendem uns com os outros, pretendemos descrever, interpretar e compreender para no final analisarmos as possíveis aproximações através de legislações nacionais o regime do contrato a prazo nos ordenamentos jurídicos seguidos por ordem alfabética de Cabo

---

<sup>9</sup>Acórdão do TC n.º 338/2010, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) no dia 14/11/2016; acórdão do TRL, proc. n.º 1292/2008 – 4 de 28/05/2008, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) no dia 14/11/2016; acórdão TRC, proc. n.º 974/2002, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) no dia 14/11/2016; acórdão TRE, processo n.º 642/08. 6TTPTM.E1 de 11/05/2010, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 14/11/2016; acórdão TRL, proc. n.º 1761/07.1 TTLSB-4 de 22/04/2009, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 14/11/2016; Acórdão n.º 03S2558, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 29/11/2016.

Verde, Moçambique e Portugal. Escolhemos esta grelha comparativa, pela simples razão histórico - cultural que une os países em causa.

Os países em análise, inclusive Angola fazem parte de uma comunidade política (CPLP) cuja língua oficial é o português. O regime jurídico português servir-nos-á como ponto de referência por uma razão de honestidade científica e académica para compreendermos até que ponto o legislador angolano andou a margem deste regime.

A perspetiva analítica prender-se-á em descrever analiticamente os argumentos de razão das legislações e da doutrina a respeito da matéria.

Na perspetiva crítica, não deixaremos de apontar a passividade dos legisladores quando for necessário, no sentido de ilustrar o quanto é penoso estar contratado sob precariedade, principalmente quando os limites não são admissíveis pela doutrina (caso do atual regime angolano).

Porém, a perspetiva crítica recairá substancialmente ao regime angolano, cujo legislador foi de todo agressivo em relação aos outros ordenamentos jurídicos estudados. Nota-se uma diferença abismal no que toca aos prazos.

A *precariedade laboral* corresponde a uma situação laboral que se opõe ao contrato de trabalho regra, que assegura ao trabalhador um trabalho com duração indeterminada e com proteção social assegurada, o que nos leva a concluir que a precariedade laboral está associada à insegurança no emprego; perdas de garantias sociais; baixos salários e concomitantemente a descontinuidade nos tempos de trabalho.

### **III. PLANO GERAL DE TRABALHO**

De uma forma geral, o trabalho restringe-se no essencial ao conteúdo do regime jurídico da contratação a prazo, no ordenamento jurídico angolano, desde a aprovação do primeiro diploma legal em 1981 (séc. XX) até ao presente, não é demais realçar o facto de ser no atual diploma (Lei n.º 7/15, de 15 de Junho) que encontramos a razão do nosso estudo.

Para tal, optamos em estruturar o respetivo trabalho apenas em três Capítulos de formas a não nos distanciarmos do foco; sendo assim, o primeiro Capítulo é dedicado ao Direito Comparado, pelas razões acima alegadas, analisamos o regime do contrato a prazo no ordenamento jurídico de Cabo Verde, Moçambique e Portugal. O segundo

Capítulo responsabilizou-se pela análise do regime do contrato a prazo nos dois primeiros diplomas anteriores a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho.

O terceiro Capítulo finalmente, foi reservado para abordar a problemática do atual regime do contrato a prazo.

Analisamos criteriosamente as normas dos artigos 15.º, n.º 1 e 17.º, n.º 2 da LGT, pelas seguintes razões: interpretando a norma do art.º 15.º, n.º veremos que o legislador não é coerente como acontecia com a anterior lei em não estabelecer a regra no regime angolano como sendo o contrato a prazo indeterminado ou determinado, facto que deixa perplexo as partes, por outra o artigo 17.º, n.º 2, prevê a possibilidade de as partes celebrarem contratos de trabalho a prazo renováveis até ao limite máximo de dez anos. Porém, é aqui onde reside a maior agressividade do legislador.

E de forma a agravar a situação, no atual quadro da contratação a prazo, o empregador não está obrigado a limitar a contratação a prazo às circunstâncias estabelecidas taxativamente nos ordenamentos estudados no Capítulo I da nossa dissertação, ou mesmo nas duas primeiras leis laborais angolanas.

Portanto, são estes aspetos supra introduzidos que nos farão companhia nesta breve viagem com destino a uma bem conseguida conclusão.

## CAPÍTULO I

### O CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO NO DIREITO COMPARADO

#### A – REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO A PRAZO NO DIREITO COMPARADO.

Uma vez passado em revista o Direito do Trabalho de alguns países da CPLP, nomeadamente Cabo Verde, Moçambique, Portugal e [Angola] <sup>10</sup>, verificamos tendencialmente que os mesmos têm um pendor a favor do contrato de trabalho por tempo indeterminado, em desfavor do contrato de trabalho a prazo, facto que não merece qualquer admiração tendo em conta a limitação que nos oferece este último perante o trabalhador, detentor da força de trabalho.

Constata-se que, nos países acima mencionados é a própria lei laboral que impõe restrições à admissibilidade do contrato de trabalho a prazo. Nestes termos, é o que acontece em Cabo Verde (Lei n.º 10/VII/2007, 23 de Abril – Código Laboral), Moçambique (Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto – Lei do Trabalho), em Portugal com a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Código do Trabalho; o mesmo não se pode dizer do caso angolano, uma vez que a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho alterou de forma rígida este paradigma.

É ainda de referir que o regime do contrato a termo no ordenamento jurídico angolano com a introdução da nova lei muito se diferencia dos demais países em estudo, principalmente com o regime português em que o CT de 2009 e a anterior LGT de 2000 muito se assemelhavam no que diz respeito a proteção do trabalhador.

Contudo, são precisamente esses países lusófonos que serão objeto do nosso estudo ao longo da nossa dissertação.

No entanto, analisaremos com ajuda das leis supramencionadas quais os requisitos exigidos normalmente para a validade da estipulação do contrato a prazo nesses respetivos países<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Em Angola com a aprovação da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, foi eliminada a regra geral de celebração de contratos por tempo indeterminado. Cabe agora as partes a faculdade de estabelecer a forma do contrato.

<sup>11</sup> ABRANTES, José João, *op. cit.*, p. 17.

## **1. Requisitos de validade do contrato de trabalho a prazo no direito cabo-verdiano**

Importa salientar que a aposição do termo resolutivo num contrato só é válida se fundamentada nos motivos legalmente previstos na lei.

Na mesma linha de pensamento, o Professor JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>12</sup> assegura que para a celebração de contrato de trabalho a termo, a doutrina e as legislações estrangeiras exigem a verificação de uma razão objetiva como requisito de validade da aposição da cláusula de um termo resolutivo.

Por esta razão as legislações laborais normalmente reservam-se o direito de clarificar as necessidades que justificam a contratação a termo, no sentido de elucidar o empregador em caso de dúvidas no que diz respeito a celebração do contrato a termo.

Nestes termos, o n.º 1 e 2 do art.º 361.º do Código Laboral de Cabo Verde, doravante “CL” menciona os requisitos de validade para o contrato de trabalho a termo, ou seja, por tempo determinado e sem os quais não se invoca a figura da contratação a termo.

O Código enuncia (art.º 361.º, n.º 1) que o contrato a termo certo ou incerto só pode ser celebrado nas situações seguintes: *realização de trabalhos ocasionais de curta duração; substituição de trabalhador com direito a reserva de posto de trabalho, impedido por motivos de doença, cumprimento de serviço militar, gozo de férias ou outros motivos justificativo de ausência temporária do trabalho; realização de obra ou serviço determinado de funções ou tarefas de carácter temporário, nomeadamente, em atividades sazonais ou naquelas em que, objetivamente se verificarem oscilações periódicas do número de trabalhadores; substituição de trabalhador que vinha desempenhando funções na empresa e que tenha deixado o seu posto sem aviso ou com aviso prévio inferior a seis meses; constituição de novas empresas.* Neste caso, durante os cinco primeiros anos a contar da data da declaração do início de atividade, as empresas podem celebrar contratos de trabalho a termo certo, sem invocação de uma das causas justificativas previstas na lei.

---

<sup>12</sup> ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho a Termo*, in “Estudos do Instituto de Direito do Trabalho”, Vol. III, iDt, Almedina, 2002, p. 156.

Pensamos que nesta última parte da norma, o legislador procurou ser mais flexível, pelo facto de se tratar de uma atividade nova da empresa e pelo que a mesma estar numa fase experimental, o legislador abriu uma exceção, procurando ser mais razoável com as empresas.

Decorridos cinco anos, incluindo as renovações, todos os contratos celebrados a prazo, convertem-se automaticamente em contrato sem prazo independentemente de quaisquer outras formalidades.<sup>13</sup> O que demonstra que o limite máximo do prazo para este tipo de contrato seja de cinco anos (termo certo). Já para o contrato a termo incerto, a LT estipula que o mesmo dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração (art.º 367.º).

Com o preceito acima enunciado, denota-se a razão justificativa de ser do contrato a termo no ordenamento jurídico cabo-verdiano, ou seja como afirma JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>14</sup>, o contrato a termo encontra-se primeiramente relacionada com a transitoriedade do trabalho a efetuar; é por isso, nula a aposição do termo quando se visa satisfazer necessidades permanentes da empresa.

## **2. Requisitos de validade do contrato a prazo no direito moçambicano**

Em Moçambique, com a Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto – Lei do Trabalho, os requisitos de validade do contrato a prazo é relativamente análogo ao direito ora analisado.

Nas palavras do Professor AMÉRICO OLIVEIRA FRAGOSO<sup>15</sup>, ao contrário do que sucedia com a anterior Lei do Trabalho (Lei 8/98, de 20 de Julho) em que o tratamento da matéria da contratação por tempo determinado se reduzia basicamente ao artigo 9.º da mesma lei, a nova lei apresenta uma regulamentação relativamente extensa e densificada o que de alguma forma reflete a assunção pelo legislador da importância da matéria.

---

<sup>13</sup> Art.º 360.º da Lei Laboral de Cabo Verde.

<sup>14</sup> ABRANTES, José João, in “*Apontamentos sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Prazo, Direito do Trabalho*”. Ensaios, Lisboa, 1995, p. 97.

<sup>15</sup> FRAGOSO, Américo Oliveira, *Do Contrato de Trabalho a Prazo – Reflexões Sobre o Regime Jurídico Introduzido pela Nova Lei do Trabalho de Moçambique*, Trabalho publicado na Biblioteca Digital Ius Commune da Faculdade de Direito de Lisboa, p. 18.

A entrada em vigor da nova LT em Moçambique, conferiu ao regime jurídico da contratação a prazo a relevância sistemática adequada à dignidade da figura.

O regime dos contratos de trabalho atualmente encontra-se previsto nos artigos 38.º a 45.º da LT e ainda em outros dispositivos dispersos pela lei.

Em Moçambique, o contrato de trabalho a prazo certo é celebrado por um período não superior a dois anos podendo ser renovado por duas vezes, mediante acordo das partes (...), (art.º 42.º, n.º 1).

A celebração de contratos a prazo no direito moçambicano carece sempre da subsunção dos factos fundamentados na lei, porém, os fundamentos legais permitem justificar objetivamente a admissibilidade de uma relação laboral por tempo determinado.

A admissibilidade dos contratos a prazo assenta numa cláusula geral, que consta do n.º 1 do art.º 40.º da LT, cujo enunciado é o seguinte: *o contrato de trabalho a prazo certo só pode ser celebrado para a realização de tarefas temporárias e pelo período estritamente necessário para o efeito*. O que prova mais uma vez que a contratação a prazo é uma exceção a regra, pese embora verificar-se muitos contratos a termo com finalidades completamente diferentes do estipulado.

Atente a cláusula geral contida no n.º 1 do art.º 40.º da LT verifica-se que existe uma restrição na celebração do contrato de trabalho a prazo, conforme o que acontece com o regime cabo-verdiano; por um lado, é necessário demonstrar de que o contrato é somente celebrado para responder às necessidades temporárias da empresa, e por outro lado a vigência deste contrato está limitada ao período necessário para a satisfação das necessidades invocadas.

Pelo exposto, apreende-se que a celebração de um contrato a prazo deverá ser objeto de duas operações sucessivas: a) a indicação de um motivo, que pode ou não constar do leque enunciado no n.º 2 do art. 40.º da LT; e a b) subsunção do motivo indicado na cláusula geral do art.º 40.º, n.º 1 da LT, visando apurar se o contrato corresponde efetivamente a uma necessidade temporária da empresa e se é celebrado pelo tempo necessário a responder a esta necessidade.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Idem, p. 20.

A cláusula geral do art.º 40.º, n.º 1 da LT é completada nas alíneas do n.º 2 por uma enumeração exemplificativa dos motivos justificativos para a celebração de contratos a prazo.

Salienta-se que o contrato de trabalho a prazo em Moçambique não está sujeito a forma escrita, isto é, quando tenha por objeto apenas tarefas de execução com duração não superior a 90 dias<sup>17</sup>.

Sendo assim, o legislador entendeu sancionar os contratos a prazo celebrados fora dos fundamentos especialmente previstos na lei, não com a conversão do contrato a tempo indeterminado, como acontece em outros ordenamentos, mas sim com o direito do trabalhador a receber a indemnização prevista no n.º 3 do art. 128.º da LT.

Verifica-se de certo modo uma medida ligeiramente branda do legislador, se compararmos com o caso português em que caso semelhante dá lugar a conversão do contrato em contrato sem termo.

### **3. Requisitos de validade do contrato a prazo no direito português**

Portugal é um país com maior experiência relativamente a matéria em estudo, tendo em conta o nível de produção doutrinal elevado, legislações e jurisprudências produzidas em torno da contratação a termo, facto que o diferencia de forma positiva dos demais ordenamentos jurídicos em estudo.

Enquanto membro da União Europeia, Portugal dispõe de um sistema laboral semelhante ao dos seus parceiros, em especial do sul da Europa<sup>18</sup>.

Pensamos que a integração do país à União Europeia conduziu à incorporação de um conjunto de Diretivas, com destaque para a Diretiva 99/70/CE, de 28 de Junho de 1999, relativo aos contratos de trabalho a termo, as quais são de aplicação comum no espaço europeu e que muito facilita os legisladores na delimitação da duração do contrato; pese embora alguns autores portugueses, se terem pronunciado de que a Diretiva em referência nada trouxe de novo para o ordenamento jurídico português, visto que o país na altura já dispunha de um diploma legal que disciplinava a matéria relacionada aos contratos de duração determinada.

---

<sup>17</sup> Art. 38.º, n.º 3 da LT.

<sup>18</sup> Revista Eletrónica – Portugal Sistema Laboral, Setembro, 2012, aicep Portugal Global.

Porém, um dos objetivos da Diretiva é de garantir a realização do princípio da igualdade e proibir o abuso decorrente da conclusão sucessiva de contratos a termo entre o mesmo trabalhador e empregador, tanto no setor público como no privado (art.º 5.º, n.º 1 da Diretiva).

No direito laboral português, apesar de o sistema jurídico aceitar o princípio da liberdade contratual das partes, vigora a regra de que os contratos devem ser celebrados por tempo indeterminado, pelo que a contratação a termo (certo ou incerto) é excecional e somente admissível nos casos previstos expressamente na lei, conforme o enunciado do n.º 1 do art.º 140.º do CT.

O enquadramento normativo regulador das relações laborais, em especial no contrato a termo é, na atualidade algo diferente daquele que vigorou até ao primeiro Código de Trabalho (CT2003).

De facto, quando comparado com o seu antecessor (LCCT – Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro), o CT2003 operou uma revolução no ordenamento jurídico incidente nas relações laborais. Para além da alteração sistemática promoveu também alterações ao nível dos fundamentos admissíveis para a celebração e duração do contrato a termo certo<sup>19</sup>.

A lei principal que regula as relações laborais é o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 que foi objeto de várias alterações na secção referente aos contratos de trabalho a termo, tendo em conta a dinâmica do mercado laboral.

Das referidas alterações, contam-se a Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro que veio estabelecer um novo regime de compensação nas várias modalidades de cessação de contratos de trabalho celebrados após Novembro de 2011, a Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, que introduziu uma nova fórmula de cálculo das indemnizações por cessação do contrato de trabalho e, por fim, a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto de 2013, que altera o Código de Trabalho. Adicionalmente, deve ainda ser referida a entrada em vigor da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, a qual aprova o regime dos contratos a termo celebrados no âmbito do Código de Trabalho, mas todas elas já revogadas.

---

<sup>19</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 232.

Em termos de regulamentação, o regime jurídico do contrato de trabalho a termo encontra-se regulado no art.º 139.º a 149.º do CT e constitui uma exceção ao regime geral do contrato de trabalho sem termo.

## **B – POSSIBILIDADE DE RENOVAÇÃO DO CONTRATO A PRAZO NO DIREITO COMPARADO**

O contrato de trabalho a prazo tem uma forma específica de cessação, que é a *caducidade no termo do prazo estipulado*. O contrato cessa com a verificação do termo a que estava sujeito e a consequente interrupção da prestação de trabalho<sup>20</sup>.

Não obstante o acima expresso, acontece com alguma frequência casos em que em as partes continuam com a relação contratual mesmo depois do prazo estipulado, o que se presume haver uma renovação automática ou se quisermos uma renovação tácita.

Realça-se o facto de as legislações dos países em análise terem tendência para a conversão automática em contrato de duração indeterminada ou sem termo, findo o número estipulado de renovações que normalmente não devem ultrapassar as três renovações.

Há uma parte da doutrina portuguesa que defende a inclusão de uma cláusula no contrato a termo, em que as partes estipulam que o contrato não se renova uma vez atingido o seu termo. Neste sentido, PAULA PONCES CAMANHO<sup>21</sup> entende que não faria sentido obrigar as partes a comunicar algo que já ficou acordado no ato da celebração do referido contrato. De facto, com esta cláusula a finalidade do aviso prévio fica sem efeito e praticamente dispensado, uma vez que de antemão as partes já sabem que o contrato não será renovado.

Feitos os comentários supra, cabe-nos analisar quais as possibilidades da renovação do contrato a prazo nos países em análise:

---

<sup>20</sup> ABRANTES, José João, *Do Contrato de ... op. cit.*, 1982, p. 27.

<sup>21</sup> CAMANHO, Paula Ponces, *O Contrato de Trabalho a Termo*, in “*A Reforma do Código do Trabalho*”, Coimbra Editora, 2014, p. 301, NRP 22, e GOMES, Maria Irene, *op. cit.*, pp.166 – 167.

## **1. Possibilidade de renovação do contrato a prazo no direito cabo-verdiano**

No direito cabo-verdiano, o contrato de trabalho a termo certo tem a duração acordada entre as partes, não podendo exceder cinco anos, incluindo as renovações (art.º 360.º LT).

Neste caso a possibilidade de renovação do contrato está diretamente ligado à permanência do trabalhador na empresa, visto que as partes têm o prazo de cinco anos para extinguir o referido contrato, caso se verifique a permanência do trabalhador na empresa findo os cinco anos, presume-se haver conversão automática do contrato a prazo para contrato por tempo indeterminado.

Relativamente aos contratos a termo incerto, em regra os mesmos não se renovam. Simplesmente convertem-se em contrato por tempo indeterminado, quando o trabalhador permaneça no desempenho da sua atividade ocorrendo um dos seguintes factos: a) permanência do trabalhador após a data da produção de efeitos da denúncia; b) decorridos quinze dias depois da conclusão da atividade, serviço, obra ou projeto para que haja sido contratado; c) com o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste (art.º 368.º).

O Decreto - Legislativo n.º 5/2010, de 16 de Junho trouxe alterações muito significativas nas relações de trabalho, no que tange aos contratos a prazo, visto que todos os trabalhadores contratados a prazo superior a cinco anos, no regime do Decreto – Lei n.º 5/2007, de 16 de Outubro, os seus contratos converteram-se automaticamente em contrato por tempo indeterminado.

Os trabalhadores com contratos inferiores a cinco anos, isto é, três meses, seis meses, um ano, três anos esse tempo de serviço passou a contar para a conversão de contrato de trabalho por tempo indeterminado<sup>22</sup>.

Em síntese no direito cabo-verdiano e como nos demais ordenamentos, o contrato de trabalho a termo incerto, converte-se em contrato de duração indeterminada quando se verifica a presença do trabalhador no local de serviço findo a razão que justificou a sua contratação.

---

<sup>22</sup> Art. 15.º, Decreto-Lei n.º 5/2010, de 16 de Junho.

## **2. Possibilidade de renovação do contrato a prazo no direito moçambicano**

O contrato de trabalho a prazo no direito moçambicano dura pelo tempo determinado pelas partes, podendo ou não ser renovado.

Em regra, depois do decurso do prazo e, não havendo declaração em contrário o contrato de trabalho não caduca, o que pressupõe que as partes devem formalizar a caducidade do contrato a termo através da forma escrita.

Obviamente, tendo em conta a liberdade contratual as partes podem *ab initio* prever no contrato as condições da sua renovação, conforme art.º 38.º, n.º 1 d) da LT e art.º 43.º da mesma lei.

Findo prazo do contrato, não tendo as partes previsto as condições da sua renovação este renovar-se-á automaticamente por período igual ao inicial.

A lei não impede que as partes preveem no próprio contrato uma cláusula determinando que findo o prazo de vigência inicialmente aposto, este não se renovará (art.º 43.º, n.º 2 da LT).

As renovações previstas na lei presumem-se expressas ou tácitas. A renovação expressa deve ocorrer sempre que as partes pretendam renovar o contrato por um período diferente do inicial, nesses casos devem declarar expressamente essa intenção e cumprir todos os requisitos formais similares aos da celebração do contrato a prazo.

Caso as partes já tiverem previsto a não renovação do contrato dispensa-se quaisquer formalidades, pois a declaração expressa já existe, é o que resulta da cláusula aposto no contrato conforme art.º 43.º, n.º 1 da LT. Este preceito vem mais uma vez reforçar a tese defendida por PAULA PONCES CAMANHO que acima apresentamos.

As renovações tácitas ocorrem sempre que no final do período contratual em curso nenhuma das partes faça operar a caducidade, verificando-se nesses casos uma renovação tácita do contrato por período idêntico ao inicial.

A renovação do contrato carece sempre da verificação dos requisitos materiais que originaram a sua celebração. É necessário que subsista sempre a causa justificativa do termo para que se proceda à renovação do contrato.

Nos termos do art.º 42.º, n.º 1 da LT, o contrato de trabalho a prazo certo é celebrado por um período não superior a dois anos, podendo ser renovado por duas vezes, mediante acordo das partes sem prejuízo do regime das pequenas e médias empresas.

A renovação do contrato a prazo ocorrida em situação em que a causa justificativa inicial já não se verifica, deve ser entendida como situação semelhante à da celebração de um contrato a prazo com um fundamento ilegal (n.º 2 do art.º 42.º), pelo que a sanção deverá ser a mesma, ou seja, o pagamento de uma indemnização ao trabalhador calculado nos termos do art.º 128.º da LT.

Quanto a esta violação pensamos que o legislador tomou uma medida relativamente branda, se atendermos que no ordenamento jurídico português esta fraude a lei é passível de conversão do contrato a contrato de duração indeterminada.

Muito se tem questionado a respeito da renovação do contrato a prazo, no sentido de saber se a mesma não pode ser invocada com fundamento diferente daquele que justificou o primeiro contrato?

Nestes termos e segundo JÚLIO GOMES<sup>23</sup>, a mudança de fundamento no âmbito da renovação implica a celebração de um novo contrato a prazo, pois os contratos a prazo são celebrados apenas para fazerem face a situações pontuais e específicas e as suas renovações implicam a manutenção dos fundamentos que os originaram. Este ponto de vista recebe o nosso acolhimento pelo simples facto de fazer todo sentido – motivo diferente – implica contrato diferente, e nunca o contrário.

O contrato de trabalho a termo incerto dura pelo tempo necessário à verificação do facto que fundamentou a sua celebração. Por exemplo, nos casos de celebração de contrato de trabalho a termo incerto motivados pela substituição de trabalhador nos termos do art. 40.º, n.º2 alínea a) da LT, o contrato durará até se verificar o regresso ao posto de trabalho do trabalhador impedido.

Regra geral, e como temos vindo a referir o contrato de trabalho a prazo incerto não se renova: ou caduca quando verificado o facto constitutivo ou converte-se em contrato por tempo indeterminado (art.º 45.º, n.º 1 e 2).

---

<sup>23</sup> GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2007, pp. 605 e ss.

### **3. Possibilidade de renovação do contrato a prazo no direito português**

O n.º 1 do art.º 149.º prevê a possibilidade de o contrato não estar sujeito a renovação por vontade expressa das partes, não sendo necessária qualquer comunicação para que ocorra a caducidade. Porém, se o trabalhador continuar a executar o contrato de trabalho, este converter-se-á automaticamente em contrato sem termo.

Em caso de haver renovação do contrato, a sua duração tem que estar de acordo com o número possível de renovações que é fixado em três, conforme referido no n.º 1 do art.º 148.º do CT.

Neste sentido, se a duração inicial do contrato for de um ano, o limite máximo de duração de três anos é atingido ao fim de duas renovações automáticas por igual período de tempo; se noutra perspetiva, o período inicial for de 8 meses, o limite máximo de renovações é alcançado aos trinta e dois meses, após as renovações automáticas permitidas, nos termos do n.º 2 do art.º 149.º do CT de 2009.

Tal como no regime moçambicano, as renovações do contrato de trabalho a prazo podem ser tácitas ou expressas. Uma renovação é tácita quando no final do período contratual nenhuma das partes fazer atuar a caducidade do contrato. Neste caso, o período de renovação é o mesmo que a duração inicial do contrato, conforme elucida o n.º 2 do art.º 149.º do CT. Em sentido contrário, é expressa quando as partes pretendem renovar o contrato diferente do inicial. A renovação terá, necessariamente de obedecer tanto os requisitos de forma estipulados para a celebração do contrato, como à verificação da causa justificativa do termo, nos termos do n.º 3 parte final do art.º 149.º do CT.

Por seu lado as renovações extraordinárias previstas na Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro devem ser de forma expressa, pois não são configuradas como renovações automáticas. Dispõe neste sentido o n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro. A duração de cada uma das renovações está sujeita a prazos diferentes do inicial ou da primeira renovação extraordinária, conforme previsto no n.º 3 do art.º 2.º da lei em referência.

Segundo PAULA PONCES CAMANHO<sup>24</sup>, esta renovação extraordinária do contrato está sujeita aos requisitos materiais da celebração do contrato e, se o for por período diferente ao inicial convencionado, esta modificação está igualmente sujeita aos requisitos de forma, conforme o n.º 3 do art.º 149.º do CT. Os requisitos em alusão são aplicáveis às renovações extraordinárias do contrato a termo celebrados ao abrigo da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro. A presente lei não enuncia qualquer critério, deverá ser aplicado o regime geral, por remissão do art.º 5.º da lei supracitada.

Regista-se ainda casos em que o contrato a termo terá uma vigência de muito curta duração, conforme enuncia o n.º 1 e 2 do art.º 142.º do CT. Podem ser celebrados contratos de trabalho para atividade sazonal ou para a realização de eventos turísticos de duração não superior a 15 dias. Uma exigência adicional: a duração total destes contratos, não pode em cada ano civil, exceder com o mesmo empregador os 60 dias.

Ainda no direito português, o contrato de curta duração está igualmente sujeito ao regime de limite de renovações, nos termos do n.º 1 do art.º 148.º do CT<sup>25</sup>, ainda que não se encontre sujeito a forma escrita, devendo unicamente o empregador comunicar a sua ocorrência, mediante formulário eletrónico ao serviço competente da segurança social. Salienta-se, neste caso em concreto, um importante desvio, por parte do legislador, a um dos princípios basilares do contrato a termo que é a sua sujeição à forma escrita. Ainda assim, como forma de sanção para eventuais violações dos supramencionados requisitos, o legislador definiu que o contrato deve ser considerado celebrado a prazo de seis meses, conforme n.º 3 do art.º 142.º do CT.

Segundo JOÃO LEAL AMADO<sup>26</sup>, essa medida coloca algumas dificuldades aos tribunais no sentido do exercício de uma eficaz sindicância relativamente aos casos que lhe sejam submetidos para apreciação.

O contrato de trabalho a termo certo que tenha sido sujeito a renovação decorrente das normas do Código de Trabalho, ou de renovação extraordinária no

---

<sup>24</sup> CAMANHO, Paula Ponces, *Contrato a termo*, in “*Revista de Direito e de Estudos Sociais, Janeiro – Junho 2012*”, Coimbra: Almedina, 2012, pp. 114-117.

<sup>25</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *op cit.*, pp. 258 – 259.

<sup>26</sup> Neste sentido escreve AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho*”, 3ª Edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 11 refere «... Já nos casos previstos no art.º 140.º, em que a contratação a termo obedece a uma outra racionalidade (estímulo ao investimento e promoção do emprego), pensa-se que as partes poderão renovar livremente esses contratos a prazo contando que não ultrapassem os limites temporais estabelecidos no n.º 1 do art.º 148.º CT».

âmbito da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, considera-se um único contrato, conforme dispõe o n.º 4 do art.º 149.º do CT de 2009.

Uma nota não menos importante é o facto de que os contratos a termo celebrados com base nos motivos justificativos da al. b) do n.º 4 do art. 140.º do CT, os quais têm como objetivo primordial o fomento e a criação de emprego, poderão ser renovados em consonância com o estabelecido no n.º 1 do art.º 148.º do CT, desde que sejam respeitados o número máximo de renovações e o respetivo limite temporal.

## **C – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO NO DIREITO COMPARADO**

O contrato de trabalho embora destinado a perdurar no tempo cessa, isto é, as relações contratuais de trabalho finalizam como quaisquer outras, pela própria natureza das coisas, por exemplo: a morte ou a invalidez do trabalhador, pela vontade das partes ou até pela iniciativa de apenas um dos contraentes.

Nas palavras de BERNARDO LOBO XAVIER<sup>27</sup>, à intervenção da vontade unilateral deve frisar-se que um contrato de carácter permanente e em que as relações estão impregnadas pelas ideias de colaboração e confiança mútuas supõe possibilidades de desvinculação: é uma exigência de liberdade pessoal para o trabalhador e é também um postulado dos poderes de disposição em que a entidade patronal está investida quanto a condução da empresa, e portanto, à adequação do volume do trabalho nela empregado.

Alinhamos no pensamento do autor visto que apesar de a regra dos contratos de trabalho ser por prazo indeterminado, no sentido de salvaguardar a posição do trabalhador muitas vezes é o próprio trabalhador que procura desvincular-se do contrato, de maneira a encontrar novas e melhores condições de trabalho. Importa lembrar que a ideia de estabilidade laboral foi concebida em termos jurídicos especialmente em atenção às necessidades do prestador do trabalho.

A cessação do contrato de trabalho é um tema juridicamente complexo e socialmente sensível. Por esta razão os países asseguram constitucionalmente a

---

<sup>27</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, in “*Administração n.º 8/9*”, Vol. III, 1990 – 2.ª – 3.ª p. 44.

estabilidade e segurança do emprego. As leis referentes ao Direito do Trabalho estão em constante mutação no sentido de evitar eventuais despedimentos sem justa causa.

A caducidade é a forma natural de cessação dos contratos de trabalho a termo, precisamente por este ter uma duração limitada no tempo. O contrato cessa com a verificação do termo a que estava sujeito e a consequente interrupção da prestação de trabalho ou ainda quando cessa a causa justificativa da contratação do trabalhador, em caso de ser um contrato de trabalho a prazo incerto.

Segundo ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>28</sup>, a relação de trabalho caracteriza-se do lado do trabalhador, por uma importante implicação da pessoa e das dimensões fundamentais da vida pessoal e familiar. A cessação do contrato tem consequências bastante mais consideráveis na esfera do trabalhador do que na do empregador. Quanto ao trabalhador se pode dizer que o vínculo laboral é o suporte de um estatuto económico, social e profissional, dado que o trabalhador empenha nele a sua força de trabalho.

A rutura do contrato de trabalho significará deste modo, para o trabalhador o termo de uma posição global a que se ligam necessidades fundamentais.

Para o empregador, a cessação do contrato quando não decorrente de sanção disciplinar representa a abertura de uma vaga na organização da empresa, tal como a perda de um trabalhador muito qualificado, ou seja, com um significado económico organizacional, mas não um evento com incidência na sua vida pessoal.<sup>29</sup>

Por esta razão a doutrina maioritária defende que a extinção da relação jurídico-laboral tem impacto negativo para a vida do trabalhador em relação ao empregador.

No respeitante à caducidade pelo decurso do prazo previsto a cessação é normalmente operada de forma automática<sup>30</sup>; no entanto na lei laboral cabo-verdiana, a matéria relacionada com a cessação da relação jurídico-laboral consta do Título VI "Da Extinção da Relação Jurídico-laboral, Capítulo I". Nos termos do n.º 1 do art.º 215.º da lei supracitada, *é sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazer*

---

<sup>28</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Almedina, 2014, p. 481.

<sup>29</sup> Idem, *ibidem* p. 482.

<sup>30</sup> ABRANTES, José João, *Do contrato de (...) op. cit.*, 1982, p. 33.

*cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo*; essa faculdade conferida as partes pode ser exercida com ou sem indemnização;

Nos mesmos termos, a lei confere ainda a possibilidade de que em caso de acordo de indemnização entre as partes, essa pode ser paga em dinheiro ou em bens fornecidos pelo próprio empregador, numa única prestação ou em prestações faseadas, consoante as preferências do trabalhador;

A caducidade do contrato por decurso do prazo inicial, ou prorrogado, confere ao trabalhador, nos termos do art.º 369.º da CL, o direito a uma compensação no valor de 21 dias de remuneração de base, se o contrato durar 1 ano; 15 dias de remuneração de base por cada ano completo de duração do contrato além do primeiro ano; 1,75 dias de remuneração de base para cada mês de duração do contrato até 1 ano.

A caducidade operada por denúncia do trabalhador ou oposição à renovação não confere direito a qualquer compensação (n.º 2 do art.º 369.º); Quando a entidade empregadora atribuir eficácia imediata ao acordo revogatório, deve acordar com o trabalhador uma indemnização substitutiva do prazo de deferimento atendendo, nomeadamente à modalidade do contrato de trabalho a que estava vinculado; tempo de permanência na empresa; retribuição auferida; e às possibilidades do trabalhador encontrar um novo emprego (n.º 1 do art.º 215.º CL).

O acordo de revogação deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes deve mencionar expressamente a data de celebração, a data do início de produção dos seus efeitos (n.º 2 do art.º 216.º CL); e, se for estabelecida uma compensação pecuniária de natureza global presume-se que estão incluídos e liquidados os critérios já vencidos e exigíveis à data da cessação do contrato (n.º 4 do artigo acima mencionado).

No que concerne ao regime moçambicano, a Lei do Trabalho (Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto), na sua Secção II – “ Cessação da relação laboral ” elucida que a caducidade é identificada pelo legislador como forma de cessação do contrato, a par de outras formas de cessação que consta no art.º 124.º, n.º1 al. a), sendo o decurso do prazo ou a verificação do facto extintivo indicados especificamente como fundamentos da caducidade (art.º 125.º, n.º 1 al. a)).

A caducidade não opera *ipso jure*, mas passa por uma comunicação escrita à outra parte, manifestando a vontade de não renovação ou não conversão em contrato por tempo indeterminado, conforme art.º 124.º, n.º 3 da LT, essa comunicação só produz efeitos a partir do momento em que entra na esfera jurídica do trabalhador.

A necessidade de aviso prévio na comunicação de cessação do contrato a prazo representa uma solução ao princípio de boa fé negocial entre as partes contraentes, desta feita não pode ser descurada.

Nos termos do art.º 127.º, n.º 7, a válida cessação do contrato a prazo por parte do empregador não confere ao trabalhador o direito a qualquer indemnização, independentemente da duração do vínculo laboral; convém realçar que o legislador se refere aos casos de inadaptação do trabalhador ao serviço.

A rescisão do contrato de trabalho a prazo certo, com justa causa por parte do trabalhador confere-lhe o direito à indemnização correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o fim do prazo do contrato (art.º 128.º, n.º 3).

Finalmente, a legislação portuguesa nos termos do disposto no art.º 339.º do CT, estabelece que o regime de cessação dos contratos de trabalho tem natureza imperativa, isto é, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo quando se tratar de critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e de aviso prévio, assim como os valores de indemnizações que podem, dentro dos limites do Código do Trabalho, ser regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 2 e 3 do artigo acima mencionado).

Por sua vez, o art.º 340.º do CT indica como modalidades de cessação do contrato de trabalho a caducidade, a revogação, a resolução ou denúncia pelo trabalhador, o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por invalidez. Salienta-se o facto de a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 53.º enunciar a proibição de despedimento sem justa causa, o que reforça a ideia da generalidade dos contratos de trabalho, a cessação por iniciativa do empregador deve, necessariamente, ser fundamentada em razões meramente objetivas.

O art.º 343.º do CT prevê várias situações que podem levar à caducidade dos contratos, tais como: a) a verificação do seu termo; b) a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; e c) a reforma do trabalhador ou invalidez.

Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 344.º do CT, o contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por forma escrita, 15 dias ou 8 dias antes de o prazo expirar, respetivamente.

A falta de comunicação escrita ou o incumprimento dos prazos para a emissão do aviso prévio estabelecidos têm efeitos diversos consoante a falta seja do empregador ou do trabalhador. Se partir do empregador e o contrato ainda não tiver atingido o prazo máximo de duração ou o número máximo de renovações o contrato renova-se automaticamente, por igual período relativamente ao que estiver a decorrer, conforme o n.º 2 do art.º 149.º do CT. Ultrapassado o tempo máximo de duração do contrato e o número máximo de renovações o contrato converte-se em contrato por tempo indeterminado, nos termos da al. b) do n.º 2 do art.º 147.º do CT.

Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 345.º do CT, o contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

O n.º 3 do artigo supracitado prevê que a falta da comunicação referida no n.º 1 obriga o empregador ao pagamento do valor da retribuição correspondentemente ao período do aviso prévio em falta. Visto ser da responsabilidade do empregador o desrespeito da antecedência legal exigida.

O legislador português estabelece que a caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação pecuniária, quando a declaração de cessação partir do empregador (n.º 2 do art.º 344.º do CT) e (n.º 4 do art.º 345.º).

Cabe-nos afirmar que o principal efeito da cessação do contrato de trabalho a termo por caducidade em certas circunstâncias no ordenamento português é o direito a

compensação, prevista no art.º 366.º do CT. Uma nota não menos importante é o facto de o sistema laboral português no quadro das indemnizações ter vindo a introduzir sucessivas reformas na legislação laboral visando conferir-lhe uma maior imparcialidade entre as partes.

Entre os dispositivos normativos, temos a referir a lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que veio estabelecer um novo regime de compensação nas várias modalidades de cessação de contratos de trabalho celebrados após Novembro de 2011, a Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, que aprova o regime dos contratos a termo celebrados no âmbito do Código de Trabalho, a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho que introduziu uma nova fórmula de cálculo das indemnizações por cessação do contrato de trabalho e, por fim a Lei n.º 69/2013, que altera o Código do Trabalho, de dizer que todos esses diplomas já não se encontram em vigor.

## **ALGUMAS CONCLUSÕES DO CAPÍTULO I**

Depois de descrevermos o regime do contrato a termo no Direito Comparado, cabe-nos o dever de soltar algumas notas conclusivas sobre a matéria.

A respeito do estudo feito no presente capítulo, tivemos a oportunidade de analisar de forma cuidada os fundamentos da contratação a termo nos ordenamentos jurídicos de Cabo Verde, Moçambique e Portugal.

Verificou-se que os respetivos ordenamentos jurídicos admitem o regime da contratação a prazo apenas como exceção, uma vez que a regra é a contratação por tempo indeterminado ou sem prazo por este assegurar maior estabilidade no emprego para o trabalhador.

A observância de razões objetivas para que seja válida a estipulação do contrato a prazo é uma exigência *sine quo non* para a celebração do contrato a termo, quer seja a termo certo ou incerto.

A forma escrita, um dos requisitos de forma deste regime nem sempre constitui motivo imperativo para a celebração do contrato, por se registar algumas exceções; assim, aqueles contratos celebrados apenas para durar mais ou menos noventa dias estão fora da exigência da forma escrita.

Por conseguinte, a não verificação de razões objetivas para a celebração do contrato, tem como consequência no caso do regime português na conversão do contrato em contrato regra - contrato de duração indeterminada.

O legislador moçambicano optou em sancionar esta violação, apenas com a simples indemnização ao trabalhador.

Dentro do que podemos designar por princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, a conversão automática para o contrato de vínculo efetivo, verifica-se sempre que o trabalhador permaneça ao serviço do empregador uma vez verificado o termo do contrato, inclusive as renovações, facto que recebe nosso voto, visto que só assim, se consegue acabar com a contratação a prazo com finalidades de realizar tarefas permanentes da empresa.

Na mesma ordem de ideia, verificou-se que em Moçambique e Portugal a lei admite que à não renovação do contrato, não se possa aplicar o instituto do *abuso do direito*, quando *ab initio* as partes preverem a possibilidade da não sujeição do contrato a renovação uma vez verificado o seu termo (art.º 148.º do CT e art.º 38.º, n.º 1 e 43.º, n.º 1 da LT).

Realça-se ainda, o facto de nos três países em estudo a renovação ser admitida em termos relativamente flexível mas, contudo, longe de ser considerado liberalizado, se atendermos o número de renovações permitidas, podendo a sua possibilidade ocorrer por três vezes e com prazos iguais ao contrato inicial. Em Portugal, o legislador em dada altura admitiu renovações extraordinárias.

Contudo, no que diz respeito à cessação do contrato a prazo, a caducidade pelo decurso do prazo estipulado, é o regime regra; a entidade empregadora e o trabalhador podem licitamente fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quanto a indemnização a que o trabalhador tem direito, pode ser paga em dinheiro ou bens fornecidos pelo empregador (art.º 215.º, n.º 4 da CL), caso a caducidade for operada por denúncia do trabalhador ou oposição à renovação, o trabalhador não tem direito a qualquer compensação (art.º 369.º CL).

O CT no seu art.º 344.º, n.º 1, exige o cumprimento do aviso prévio para fazer operar a cessação, uma vez que o não cumprimento desta obrigação dá direito a indemnização à parte obrigada a comunicar.

Portanto, os três ordenamentos são unânimes quanto aos motivos que justificam a contratação a termo, tais como, as necessidades temporárias e transitórias, substituição de trabalhador ausente, tarefas sazonais, assim como quanto a duração da relação contratual variando um ou dois anos, o regime português apresentou-se melhor regulamentado, pela simples razão de permitir a duração de três anos.

No capítulo a seguir far-se-á o esboço histórico do contrato de trabalho a prazo no ordenamento jurídico angolano desde a sua génese (Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto) até a atualidade (Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro).

## CAPITULO II

### O CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO NO DIREITO ANGOLANO

REGULAMENTAÇÃO DOS CONTRATOS A PRAZO NO DIREITO ANGOLANO ANTERIOR A Lei N.º 7/15, de 15 de Junho.

#### I Secção

##### 1. Evolução posterior.

Depois de termos analisado o regime jurídico do contrato a prazo no Direito Comparado, nomeadamente no direito de Cabo Verde, Moçambique e Portugal, no qual ficamos com a percepção de que os mesmos estão dentro do padrão mínimo das relações laborais, apesar de ainda acharmos que três ou cinco anos é, tempo bastante para satisfação de necessidades temporárias ou abertura de uma nova atividade, cabe-nos agora proceder o estudo do regime do contrato a prazo no ordenamento jurídico angolano.

Importa aqui referir que a génese do contrato a prazo no ordenamento jurídico angolano data do ano de 1981 do século XX, com a aprovação da Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto (Lei Geral do Trabalho)<sup>31</sup>, visto que antes da aprovação da referida lei as questões laborais eram tratadas por dispositivos legais que não faziam menção a figura do contrato de trabalho a prazo.

Pese embora, como veremos a seguir terem sido aprovadas diversas legislações laborais avulsas no ano de 1978, ou seja, três anos após a independência do país, o contrato a prazo não foi prioridade do legislador.

Parece-nos que a não regulamentação deste instrumento se deveu ao facto de na altura o setor económico privado não se fazer sentir fortemente no país e, pelo que se vê, esta modalidade de contratação é prioritariamente feita por agentes do setor privado. Pese embora, o setor público também recorrer a contratação a prazo, de forma muito estrita.

É de notar o facto de não haver em Angola, doutrinas e decisões jurisprudenciais suficiente e disponível no âmbito do direito laboral, relativamente no que diz respeito ao

---

<sup>31</sup> *Sublinha-se o facto de não encontrarmos prova em contrário sobre a afirmação apresentada.*

regime em estudo, pelo que ficamos literalmente limitados a analisar o respetivo diploma legal (Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto) sem no entanto, termos pontos de vista convergente ou divergente a nível da doutrina, como acontece por exemplo no caso português, em que muito se escreve a respeito da evolução deste regime, desde a LCCT- Decreto – Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro até ao atual Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

Desta feita, alinhamos no pensamento de NORBERTO CAPEÇA, quando alude que a matéria relacionada com a questão laboral não tem merecido atenção na reforma do direito e da justiça no ordenamento jurídico angolano. A título de exemplo é o facto de que desde a independência do país, a 11 de Novembro de 1975, apenas terem sido aprovadas três leis laborais, sendo a Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto, a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro e, finalmente a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, cujo regime do contrato a prazo, é de todo discutido por deixar o trabalhador menos protegido em relação as duas primeiras leis.

O autor reforça ainda de que isto deve-se à pouca importância que foi sendo dada a este ramo do direito<sup>32</sup>.

Apesar da observação supra feita, o ano de 1978 do século XX, foi favoravelmente produtivo para o país em diplomas avulsos na área laboral. Assim, o Decreto n.º 22/78, de 21 de Fevereiro, aprovou o estatuto do trabalhador estrangeiro, revogando o Decreto n.º 99/76, de 23 de Dezembro. Já o Decreto n.º 106/78, de 24 de Agosto, veio dispor a matéria sobre trabalhadores estudantes. O Decreto n.º 130/78, de 9 de Dezembro, regulamentado pelo Decreto Executivo n.º 1/79, de 5 de Janeiro, veio generalizar o direito à licença de parto a todas as mulheres trabalhadoras. O Decreto n.º 131/78, de 9 de Dezembro regulamentado pelo Decreto Executivo n.º 2/79, de 12 de Dezembro, estabeleceu limites sobre o regime de férias dos trabalhadores. O Decreto n.º 132/78, de 9 de Dezembro, dispôs sobre subsídios e remunerações acessórias, enquanto o Decreto n.º 133/78, de 9 de Dezembro abrangiu as licenças registadas, ilimitadas e a aposentação. O Decreto n.º 134/78, de 9 de Dezembro, criou o Prémio de Reconstrução Nacional, a pagar aos trabalhadores ocupados em zonas e setores estratégicos da economia nacional.

---

<sup>32</sup> CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos À Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1ª Edição, 2015, p. 12.

O Decreto n.º 146/78, de 9 de Dezembro, regulamentado pelo Decreto Executivo n.º 1/79, generalizou o direito ao abono de família e uniformizou o respetivo valor.

Em 1979 (século XX), para além dos Decretos Executivos já referidos, é publicada a Lei n.º 6/79, de 7 de Junho, que regula o sistema salarial e o direito à compensação salarial. O Decreto Executivo n.º 3/79, de 12 de Dezembro, regulamentou os casos em que não estivessem ainda qualificados os postos de trabalho. Já o Decreto Executivo n.º 4/79 (publicado no D.R. de 24 de Janeiro de 1980) criou um sistema de avaliação dos trabalhadores com incidência na concretização do ordenamento salarial. Posteriormente surgiram uma série de regulamentos salariais baseados na Lei n.º 6/79 e legislação complementar<sup>33</sup>.

Registamos mais uma vez que no leque de legislações acima mencionadas nenhuma fazia menção a regulamentação dos contratos de trabalho a prazo, o que só vem enfatizar o que o Professor NORBERTO CAPEÇA se referia anteriormente.

## **2. O CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO NO DOMÍNIO DA LGT DE 1981 (Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto)**

A Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto, conforme acima referimos foi o primeiro diploma legal a regular o contrato de trabalho a prazo em Angola assim, a referida lei depois de um capítulo relativo a princípios gerais onde se estabelecia o âmbito da lei, o reconhecimento do direito ao trabalho, assim como a qualificação do dever de trabalhar como dever social do trabalhador, a relação jurídico-laboral surge disciplinada nos artigos 13.º e seguintes, que se ocupavam sucessivamente do estabelecimento da relação jurídico-laboral, da sua modificação, suspensão e extinção.

A lei em referência terminou definitivamente com o sistema de regulamentação laboral arcaico herdado do sistema colonial português. Não obstante o seu elevado nível, se reconhece que a LGT de 1981, não conseguiu se adaptar suficientemente às circunstâncias, o que originou o seu desuso e a necessidade de alteração posterior.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, Almedina, 2010, p. 44, apud CAMPOLARGO, Carlos, *Direito do Trabalho (Notas de Estudo)*, Luanda, polic., 1982, p.101 e ss.

<sup>34</sup> Idem, *apud*: COMBÓIO Valentim, p. 202.

Esta alteração a que se refere VALENTIM COMBOIO surgiu apenas no ano de 2000, com a aprovação da Lei 2/2000, de 11 de Fevereiro, lei igualmente revogada recentemente pela Lei n.º 7/15 de 15 de Junho.

Não obstante o ponto de vista de VALENTIM COMBOIO supra, no preâmbulo da referida lei lia-se que *“ A lei dá satisfação a um dos anseios mais profundos dos trabalhadores angolanos ao determinar a unificação do regime jurídico do trabalho, pondo termo à diversidade existente, contida nos três diplomas legais, nomeadamente: O Estatuto do Funcionamento Ultramarino, Estatuto do Trabalho em Angola e Código do Trabalho Rural – que consagravam o interesse colonialista na visão dos trabalhadores para mais facilmente os explorar. A lei recusa, porém, qualquer tratamento demagógico desta questão, pelo que, ao estabelecer a identidade essencial de direitos e deveres para toda a atividade nacional (...) ”*.

Como regra geral para o estabelecimento da relação jurídico-laboral a lei assegurava aos trabalhadores a liberdade de estabelecer e fazer cessar a relação jurídico-laboral através de disposições que garantissem com rigor e certeza a definição prévia das condições de trabalho e afastassem, quanto à cessação, quaisquer comportamentos arbitrários ou unilaterais das entidades empregadoras.

Por outra, fora de circunstâncias imperativas devidamente comprovadas, de organização e funcionamento da empresa, esta só poderia rescindir o contrato de trabalho nos casos de infração disciplinar de modo grave que objetivamente não permitisse a subsistência da relação jurídica contratual.

### **3. Requisitos de validade do contrato a prazo na LGT de 1981**

De uma forma geral, como é regra que impera nos contratos de trabalho o legislador deu preferência ao contrato de trabalho por tempo indeterminado (art.º 19.º primeira parte), o n.º 2 do referido artigo impunha a redução a escrito do contrato a tempo determinado, sob pena de o mesmo se presumir celebrado por tempo indeterminado, exceto o contrato a prazo estabelecido na norma do art.º 21.º, n.º 2, norma que achamos ambígua se atendermos a sua difícil interpretação.

Todavia, como se pode ver o contrato de trabalho a prazo era admitido de forma excecional, tendo em conta a sua fragilidade. O motivo justificativo da oposição do

termo devia ser feito com menção expressa dos factos que o integravam, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

A lei previa que a cláusula geral para a admissibilidade do contrato a prazo (art.º 21.º, n.º 2 LGT) é a *realização de tarefas ou atividades de natureza temporária da empresa*. Se atendermos a cláusula geral, o legislador não definiu nem tipificou taxativamente as atividades de natureza temporária de modos a exemplificar situações que legitimavam o recurso da contratação a prazo.

Não existe nenhuma norma na referida lei a definir *tarefas ou atividades de natureza temporária da empresa*. Este vazio da lei (não descrição dos motivos) a nosso ver, deixava ao critério do empregador definir o que era tarefa ou atividade de natureza temporária. Diferente do CT português que no seu art.º 140.º, n.º 2 elaborou uma relação exemplificativa de tarefas temporárias da empresa.

De acordo com a doutrina portuguesa a respeito do mesmo assunto (art.º 140.º, n.º 2 do CT), JOÃO LEAL AMADO<sup>35</sup>, explica que “por se tratar de uma expressão muito vaga e indeterminada caberá ao próprio empregador no exercício dos seus poderes de gestão, a definição do que é uma *necessidade temporária da empresa* em sua empresa”. O raciocínio do autor faz todo sentido, mas não alinhamos da ideia, visto que a tendência do empregador é sempre tirar proveito quando a norma carece de uma interpretação mais técnica e exaustiva. Também podemos dar benefício da dúvida que o empregador vai agir de boa fé na definição de tais necessidades temporárias. Neste caso, a norma deve ser clara e evidente para dissipar esses tipos de dúvidas.

Relativamente ao requisito de forma, a lei no seu art.º 17.º, n.º 1 enunciava como requisito formal a redução do contrato de trabalho a escrito e celebrado em quatro vias, uma das quais era obrigatoriamente entregue ao trabalhador. Na falta de forma escrita a responsabilidade era imputável à empresa, mas não punha em causa a validade do contrato de trabalho, podendo apenas a entidade empregadora sanar o vício (n.º 2 do art.º 17.º).

No âmbito da lei, o contrato de trabalho continha os seguintes elementos (art.º 18.º):

- a) O nome completo e a residência habitual dos contraentes;
- b) O tempo de duração do contrato;

---

<sup>35</sup> AMADO, João Leal, *Contrato .... Op. cit.* p. 107.

- c) Especificação do objeto do contrato;
- d) O montante, forma e período de pagamento do salário;
- e) As condições de prorrogação, de modificação e rescisão do contrato;
- f) O posto de trabalho a que se destina o trabalhador, com indicação do qualificador;
- g) As condições de proteção do trabalho;
- h) O local de execução do trabalho;
- i) O lugar e a data da celebração do contrato.

Previa-se ainda que o contrato de trabalho por tempo determinado não podia ser celebrado por prazo superior a três anos (art.º 21.º, n.º 1). Porém, não se assiste nenhuma referência a respeito da possibilidade de renovação do contrato, o que nos leva a presumir que uma vez terminado o prazo, e o trabalhador continuasse ao serviço do empregador/empresa, o contrato convertia-se em contrato com um vínculo efetivo.

A respeito da LGT de 1981, podemos ainda considerar que a mesma era bastante vaga e limitada pelo facto de não fazer menção ao regime do contrato a termo certo ou incerto, deixando assim o empregador indeciso quanto a sua pretensão de contratar nestes termos.

Ainda assim, o art.º 23.º referia-se a respeito da nulidade parcial, no qual enunciava que *“a nulidade parcial do contrato não determinava a invalidade de todo o contrato, salvo se a parte viciada não pudesse ser suprida e não fosse possível sem ela, realizar os fins que os contraentes se propugnaram no ato da celebração”*. Esta norma vinha em função do art.º 22.º que tratava da nulidade absoluta em caso de o contrato ter intenção de contrariar os interesses da economia nacional ou se opuser ao processo revolucionário angolano, é uma norma meramente preventiva e com conteúdo político.

Presumimos que este preceito visou impedir manifestações políticas pró coloniais, uma vez que nesta altura o país acabava de proclamar a sua independência, não tão pacífica, porém, seria natural que houvesse alguns focos empresariais com tendência pró colonial com intenção de influenciar o processo de desenvolvimento socioeconómico do país. Nesses termos, o legislador procurou prevenir situações do género.

Quanto a suspensão da relação jurídico-laboral, o art.º 29.º, n.º 1 dispunha que a mesma se considerava suspensa nos casos em que o trabalhador estivesse temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável, e este impedimento se prolongasse por mais de trinta dias nomeadamente:

- a) Durante a prestação do serviço militar;
- b) Durante o período de requisição por um organismo estatal ou por uma organização social para desempenho de cargo de direção ou confiança;
- c) Durante o período em que o trabalhador se encontrar provisoriamente privado de liberdade e à disposição dos órgãos judiciais ou de instrução criminal competentes;
- d) Em virtude de doença ou acidente;
- e) Durante o cumprimento de pena de privação de liberdade até um ano.

A respeito da suspensão da relação laboral, temos a dizer que o trabalhador no decurso da sua vida normal está suscetível de contrair alguma doença natural que se prolongue por um período superior a trinta dias, o que pode produzir vários efeitos, como a perda do direito ao salário enquanto durar a suspensão do contrato.

Perante esta situação uma inquietação académica e pertinente é por nós levantada, "a quem recai a responsabilidade de garantir a proteção social obrigatória ao trabalhador e da sua família nas situações de agravamento de encargos sociais?"

Nos termos do n.º 5 do referido artigo, tornando certo que o impedimento é definitivo a relação jurídico-laboral extinguiu, nos termos do art.º 39.º

Contudo, a respeito da questão por nós levantada no parágrafo anterior julgamos ser da competência da Segurança Social a responsabilidade dos encargos do trabalhador enquanto se encontrar indisponível a prestar o seu serviço, uma vez que a sua relação laboral com a empresa se encontrar suspensa por razões alheias a sua vontade.

#### **4. A cessação do contrato a prazo na LGT de 1981**

No que diz respeito a extinção da relação jurídico-laboral, a mesma extinguiu-se pela cessação do contrato de trabalho ou ainda por exoneração, quando o cargo era ocupado por nomeação (art.º 30.º da LGT).

Constituíam ainda causas da cessação do contrato de trabalho (art.º 33.º LGT) o seguinte:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão por iniciativa das empresas, com ou sem aviso prévio;
- c) Rescisão por iniciativa do trabalhador, com ou sem aviso prévio.
- d) Caducidade.

Relativamente a cessação por mútuo acordo, a empresa e o trabalhador podiam a qualquer momento fazer cessar o contrato de trabalho, seja qual fosse a duração do contrato (n.º 1 do art.º 33.º da LGT); A empresa podia também rescindir o contrato de trabalho com aviso prévio, comunicando o trabalhador por escrito as razões detalhadas que determinaram a rescisão, com prazo mínimo de trinta dias.

Constituíam condições de rescisão com aviso prévio, quando se extinguísse o posto de trabalho em virtude de medidas técnicas e organizativas, e não existir na empresa outro posto de trabalho para que o trabalhador possa exercer suas funções ou atividades.

A empresa apenas podia rescindir o contrato sem aviso prévio no caso de grave violação da disciplina laboral e a comunicação seria feita por escrito, contendo especificadamente os factos que motivaram a rescisão (art.º 36.º LGT). Neste caso, o trabalhador não tinha direito a nenhuma compensação.

A figura da caducidade, que é a forma típica de cessação dos contratos a prazo era invocada quando:

- a) Expirando o prazo por que o contrato foi estabelecido, como é óbvio;
- b) Em virtude de condenação do trabalhador, por sentença transitada em julgado, a pena de privação de liberdade superior a um ano;
- c) Pela incapacidade para o trabalho total e definitiva do trabalhador;
- d) Com o encerramento definitivo da empresa;
- e) Com a reforma do trabalhador;
- f) Com a morte do trabalhador.

No que diz respeito a indemnização (compensação) nos casos de rescisão por iniciativa da empresa com aviso prévio, o art.º 40.º enunciava que:

*Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho nos termos e pelos motivos previstos nos artigos 34.º e 35.º (extinção do posto de trabalho em virtude de medidas técnicas e organizativas), o trabalhador teria direito a receber as indemnizações seguintes: Sendo o contrato por tempo determinado e ocorrendo a rescisão dentro dos três meses anteriores ao termo ajustado, o trabalhador, caso permaneça desempregado nesse período, receberia a totalidade dos salários que receberia se o contrato durasse até ao seu termo; Sendo o contrato por tempo determinado e ocorrendo a rescisão mais de três meses antes do termo ajustado, o trabalhador, caso permaneça desempregado nesse período, receberia, respetivamente 100% e 75% do seu salário no primeiro e segundo mês e 50% nos três meses seguintes (art.º 40.º, n.º 3 e 4 LGT).*

A lei é omissa quanto à indemnização quando a rescisão fosse da iniciativa do trabalhador. Em linhas gerais podemos dizer que a compensação só era devida se a cessação decorresse da iniciativa do empregador, o que a acontecer deixava o trabalhador em condições lastimável.

## II Secção

### 1. O CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO NO DOMÍNIO DA LGT DE 2000 (Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro).

#### 1.1. Requisitos de validade do contrato

A Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro de 2000, foi o segundo diploma legal a regulamentar autonomamente o contrato de trabalho porém, como se deve imaginar trouxe algumas inovações se comparado com a sua antecessora.

A proteção conferida à estabilidade no emprego pela Constituição da República de Angola assim como pela LGT de 2000, permitiu qualificar o contrato a prazo como uma relação jurídica de carácter excepcional e transitório. Esta natureza advém do facto de a LGT consagrar um critério geral relativo à celebração só ser possível para a execução de obra ou serviço determinado (art.º 14.º, n.º 2), como ainda do facto de indicar no art.º 15.º, n.º 1, de forma categórica o rol das situações que legitimavam a contratação a prazo.

Neste caso, alguns motivos elencados na LGT possibilitavam abranger a generalidade das necessidades temporárias de mão-de-obra com que os empregadores se deparavam na sua atividade.

O art.º 14.º, n.º 4, estabelecia que “*salvo disposição expressa em contrário, aos trabalhadores contratados por tempo determinado aplicam-se todas as disposições legais ou convencionais relativas à prestação de trabalho por tempo indeterminado*”.

Este preceito normativo demonstrou a atenção que o legislador teve com a contratação a prazo. Apesar de se tratar de um contrato com características precárias, o trabalhador não deixava de merecer a devida atenção, sob pena de ferir o princípio da igualdade.

## **1.2. Forma do contrato de trabalho a prazo na LGT de 2000**

### **1.2.1. Requisitos formais:**

Resultava da lei, para que o contrato de trabalho de duração determinada fosse válido seria necessário que as partes o formalizassem através da forma escrita (art.º 14.º, n.º 2 da LGT); Porém, no que respeitava aos contratos de duração determinada celebrados com fundamento nas alíneas c), d), e) e f), do art.º 15.º, n.º 1 da LGT, não era obrigatório a exigência de redução a escrito (art.º 15.º, n.º 3).

A validade de forma do contrato estava ainda dependente, do facto de o documento que o formalizasse conter determinadas indicações, a que FRANCISCO LIBERAL FERNANDES designou de conteúdo mínimo obrigatório.

Neste sentido, as partes deviam obrigatoriamente mencionar nesse documento os elementos referidos no art.º 13.º, n.º 3, assim como indicar de forma precisa, a data em que o contrato foi assinado, o respetivo termo (contrato a termo certo) ou ainda as condições a que a verificação do termo ficava sujeito (contrato a termo incerto), bem como a causa material que justificava a celebração do vínculo laboral (art.º 15.º, n.º 2 LGT). Por outro lado, as exigências formais não diziam apenas respeito a cláusula de termo resolutivo, mas a todo o conteúdo do contrato.

Se o contrato a prazo fosse celebrado por mero consenso, ou sendo reduzido a escrito e, não contivesse as indicações ou os elementos considerados obrigatórios o contrato considerava-se como sendo de duração indeterminada desde o momento da sua celebração (art.º 14.º, n.º 3).

Esta consequência legal não era aplicável relativamente aos contratos a prazo celebrados com fundamento nas alíneas c), d), e) e f) do art.º 15.º, n.º 1 da LGT, uma vez que não era obrigatória a sua redução a escrito (art.º 15.º, n.º 1), mesmo que as partes optassem por celebra-los através de forma escrita, as eventuais deficiências formais dos contratos não obrigavam a referida conversão.

Contudo, não encontramos razão convincente para que os contratos acima referidos não fossem reduzidos a escrito, uma vez que eles se enquadram naquilo a que consideramos necessidades temporárias, a menos que o legislador fixasse um limite temporal para tais exceções, conforme estabeleceu o legislador português no art.º 142.º n.º 1 e 2 CT.

Desta feita, a conversão legal impunha quer nos casos de ausência de forma quer na omissão das menções exigidas no art.º 14.º, n.º 2, ou seja, a LGT não só não estabelecia qualquer distinção entre a falta de documento escrito e o conteúdo obrigatório do contrato, como considerava também o termo nulo quando o contrato mencionava apenas algumas das indicações exigidas.

### **1.2.2. Requisitos materiais:**

Sendo um contrato excecional tendo em conta a sua fragilidade contratual e poder perigar o direito ao trabalho consagrado constitucionalmente, este contrato só podia ser celebrado nos casos previstos na lei que as tipificava taxativamente, conforme abaixo se pode ler:

Nos termos do art.º 15.º da LGT, compreendia-se que o *«contrato de trabalho por tempo determinado só podia ser celebrado, caso existisse uma motivação específica que o justificasse, a qual podia ser a natureza temporária da atividade para que o trabalhador fosse contratado (art.º 15.º, n.º 1, a), b), c), d), f) e j)); uma iniciativa empresarial específica (art.º 15.º, n.º 1, g)) ou uma motivação de natureza social (art.º 15.º, n.º 1, h) e k))*<sup>36</sup>.

Por esta razão, no caso de o contrato ser celebrado para satisfazer necessidades permanentes da empresa, o contrato seria nulo pelo que se convertia em contrato de duração indeterminada (art.º 15.º, n.º 4, e 21.º, n.º 2 da LGT).

A LGT não contemplava esta solução em moldes específicos, ao contrário do que sucedia relativamente aos vícios formais elencados no art.º 14.º, n.º 3, da LGT, mas sim decorria do art.º 15.º, n.º 4, o qual dado o seu âmbito geral englobava tais situações.

De outro modo, tendo em vista a que o contrato de trabalho sem prazo constituía a regra na relação laboral, a referida solução impunha-se por maioria de razão, uma vez que o recurso do contrato a prazo fora dos requisitos exigidos pela lei nos termos do artigo supracitado via-se como mais lesivo ao princípio da segurança do emprego do que as exigências formais a que a celebração deste tipo de contrato estava sujeito.

Desta feita, de forma excecional a LGT permitia a contratação a prazo com fundamento na situação sócio – laboral dos trabalhadores e não propriamente em

---

<sup>36</sup>LEITÃO, Luís Menezes, *op. cit.* pp. 286 e ss.

necessidades transitórias de atividade produtiva; as quais o art.º 15.º, n.º 1 previa nas alíneas h) e k), isto é, de contratação de trabalhadores com capacidade laboral diminuída, de idosos, de candidatos a primeiro emprego e de desempregados há mais de um ano (al. h), ou de trabalhadores pertencentes a grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção na vida ativa, assim como de trabalhadores em situações de aprendizagem ou de formação profissional prática (al. k)).

Segundo FRANCISCO LIBERAL FERNANDES<sup>37</sup> comparado com os restantes fundamentos admitidos para o contrato a prazo, nestas situações os trabalhadores podiam desempenhar funções ou atividades de natureza corrente ou permanente. Porém, o desvio admitido na al. h) justificava-se pelo interesse em facilitar ou fomentar a entrada ou a permanência no mercado de emprego dos trabalhadores especialmente vulneráveis ou com maiores dificuldades em conseguir trabalhar por conta de outrem, constituindo uma medida de discriminação positiva de garantia do direito ao trabalho.

Seguindo na mesma linha de pensamento, digamos que com as situações abrangidas pela alínea k), pretendia-se criar com a contratação a prazo condições de emprego que permitissem mais facilmente proporcionar ou desenvolver a formação profissional dos trabalhadores com vista a facilitar o seu posterior ingresso na vida ativa.

### **1.3. Período de experiência do contrato de trabalho a prazo na LGT de 2000**

A lei concedia as partes o direito de celebrarem o contrato experimental.

O período experimental é aquele período de adaptação e de conhecimento que visa possibilitar ambas as partes (empregador e trabalhador) avaliar o seu interesse na manutenção do contrato de trabalho. Este período deve ser encarado como uma boa oportunidade para testar a compatibilidade entre as duas partes. Durante esse período, tanto o trabalhador como o empregador podem recusar prolongar o contrato sem que haja lugar a indemnização.

Relativamente ao período de experiência, pensamos que é do interesse do empregador que a situação resultante do contrato se estabilize somente caso o

---

<sup>37</sup> FERNANDES, Francisco Liberal, *A Relação de trabalho dos cidadãos estrangeiros no direito angolano*, Dezembro 2014, in “*Revista Eletrónica de Direito*”, Fervreiro 2015, n.º 1, artigo consultado em [www.cije.up.pt/download-file-1301/relação-de-trabalho-dos-cidadãos-estrangeiros-no-direito-angolano](http://www.cije.up.pt/download-file-1301/relação-de-trabalho-dos-cidadãos-estrangeiros-no-direito-angolano), a 22 de Dezembro de 2016.

trabalhador mostre possuir as aptidões laborais pretendidas; enquanto para o trabalhador, interessa-lhe saber se as condições concretas de trabalho na empresa em que ingressou tornam aceitável a permanência do vínculo assumido inicialmente.

Todavia, diga-se para o bem da verdade que o período experimental só poderá cumprir a sua função se no seu decurso, as partes exercerem e cumprirem os direitos e deveres emergentes do contrato de trabalho que as vincula.

Por esta razão, o art.º 19.º, n.º 3 da LGT, previa que nos contratos de duração por tempo determinado, o período probatório devia ser estabelecido por escrito e não podia exceder 15 ou 30 dias conforme se tratava de trabalhadores não qualificados ou trabalhadores qualificados respetivamente.

Excecionalmente a lei estabelecia que o contrato de trabalho a prazo estava sujeito a regras especiais quanto ao seu período experimental, estabelecendo o art.º 19.º, n.º1, *«que o mesmo corresponderia aos primeiros 60 dias de prestação do trabalho, podendo as partes, por acordo escrito, reduzi-lo ou suprimi-lo»*. Por exemplo, se o trabalhador já esteve anteriormente contratado a prazo na empresa e o empregador já conhecia o seu trabalho; ou nos casos em que já trabalhasse nesse posto de trabalho através de uma outra empresa e a empresa em questão sugere-lhe o contrato.

Nos termos do art.º 19.º, n.º 2, as partes podiam ainda aumentar a duração do período experimental por escrito até 4 meses, no caso de trabalhadores altamente qualificados que efetuassem trabalhos complexos e de difícil avaliação, até 6 meses no caso de trabalhadores que efetuassem trabalhos de elevada complexidade técnica ou que tivessem funções de gestão e direção para cujo exercício seja exigida formação académica de nível superior.

No que diz respeito a este último ponto (art.º 19.º, n.º 2), somos de opinião de que este preceito legal em nada favorecia a estabilidade laboral do trabalhador, verificasse um período bastante excessivo se atendermos que a recompensa auferida pelo trabalhador nesta fase ser diminuta em relação ao contrato a prazo, mas celebrado fora da figura do período experimental. Existe um risco no caso de findo o período de 4 meses o empregador suprimir o contrato. Pese embora o período de experiência não ser de carácter obrigatório (art.º 19.º, n.º 1).

## **2. Duração do contrato a prazo na LGT de 2000 (termo certo e incerto)**

Relativamente à duração mínima do contrato a prazo, a LGT determinava sob pena de nulidade da estipulação da cláusula e a conseqüente transformação do contrato em contrato de duração indeterminada, que o contrato devia corresponder à duração previsível da tarefa ou obra para cuja realização o trabalhador fosse contratado (art.º 14.º, n.º 2).

Estando a atividade económica sujeita a riscos e alguma incerteza, ou a impossibilidade prática de na maioria das situações não ser possível prever com certeza a duração da necessidade que justificou o contrato a imposição acima citada obrigava a que na estipulação do termo resolutivo, a entidade empregadora devia ter em conta a duração da tarefa que razoavelmente previsse como sendo a normal ou a desejável no contexto das circunstâncias que rodeavam a celebração do vínculo laboral, sob pena de incorrer na figura do contrato por vínculo efetivo.

Quanto à duração máxima, o legislador previu prazos diferentes de acordo com os vários fundamentos admitidos para a celebração dos contratos (art.º 16.º, n.º 1 LGT). Nas situações referidas nas alíneas b), c) e e) do mesmo artigo, o contrato tinha uma duração de doze meses; nas situações indicadas nas alíneas a), g) e k) do mesmo artigo, o contrato poderia durar trinta e seis meses.

De forma excepcional diga-se de passagem o contrato a prazo podia ser prolongado por mais vinte e quatro meses, nos moldes em que a requerimento fundamentado juntamente com uma declaração de aceitação do trabalhador, o empregador dirigia o requerimento a Inspeção Geral do Trabalho pedindo autorização para tal efeito, nas situações descritas no art.º 16.º, n.º 2 da LGT.

Nos termos do art.º 16.º, n.º 3, este requerimento do empregador acompanhado da declaração de concordância do trabalhador devia ser apresentado até 20 dias antes da caducidade do contrato.

Neste sentido, parece-nos adequado o esclarecimento feito pelo Professor FRANCISCO LIBERAL FERNANDES<sup>38</sup>, de que a figura do prolongamento não se deve confundir com a renovação: uma vez que a renovação decorre da exclusivamente da vontade das partes, no prolongamento intervém, não só a vontade das partes mas

---

<sup>38</sup> FERNANDES, Francisco Liberal, *op. cit.*, p. 26.

igualmente a da LGT, sendo que a decisão desta entidade possui natureza constitutiva e não apenas declarativa ou confirmativa.

Porém, no respeitante a duração do contrato a termo incerto, de acordo com o art.º 15.º, n.º 2 LGT, podiam somente ser celebrados nas situações indicadas nas alíneas a), c), d), e), f) e j) do n.º 1, do artigo supracitado, o que nos leva a crer que possuíam um carácter mais limitado do que aos contratos a termo certo.

De acordo com a noção de termo incerto, a duração destes contratos é determinada pela duração da tarefa ou obra que fundamenta a referida celebração. Daí que a sua caducidade se verificar quando a prestação do trabalhador se tornar desnecessária, ou seja, quando ocorra o termo da atividade que havia justificado a sua celebração. Ex. o regresso do trabalhador em gozo de férias, por isso é que no contrato a termo incerto por vezes o prazo é quase explícito.

No contrato a termo incerto, no caso de os trabalhadores serem contratados na mesma data, a caducidade dos respetivos contratos não tem de se verificar em simultâneo, podendo ocorrer de forma sucessiva, com efeito, se para a realização de uma obra, por exemplo, forem contratados vários trabalhadores com categorias ou funções diversas, as respetivas relações laborais podem ir cessando à medida que a obra vai sendo concluída e, conseqüentemente se verifica a diminuição faseada das necessidades de trabalho.

Apesar de a LGT não estabelecer qualquer duração máxima para este tipo de contrato, podemos deduzir que o mesmo estava sujeito ao limite de cinco anos previsto para os contratos a termo certo (art.º 16.º, n.º 1, 2 e 4).

Com efeito, sendo na maior parte das situações as grandes obras de construção que podem justificar uma maior duração dos contratos a prazo, quer seja certo ou incerto, porém, o facto de a lei não permitir que para aquelas situações, os contratos a prazo ultrapassem cinco anos, sugeria-se que idêntico limite devia ser extensível aos contratos a termo incerto, findo os quais o contrato ou cessava por caducidade ou se convertia em contrato sem prazo, nos termos previstos no art.º 18.º, n.º 1 da LGT.

### **3. Possibilidade de renovação do contrato a prazo na LGT de 2000**

A doutrina defende que a renovação do contrato a prazo certo constitui o mecanismo que permite ajustar a duração efetiva da necessidade económica ou produtiva com a duração do contrato, uma vez que a determinação do tempo necessário para a realização de determinada tarefa ou obra não é isenta de alguma incerteza.

A renovação pressupõe que o contrato a prazo seja celebrado por um período inferior ao limite máximo legal que lhe é aplicável.

De acordo com o estabelecido no art.º 16.º, n.º 1 (art.º 17.º, n.º 1), neste caso a lei admitia renovações sucessivas até ser atingido o limite previsto para o contrato em causa. A LGT não fixava qualquer limite para o número de renovações do contrato a prazo, nem para a respetiva duração; somente estabelecia que não podiam ultrapassar a duração máxima estabelecida para o contrato em causa (art.º 17.º, n.º 1 LGT).

Além disso, atendendo ao disposto nos arts. 14.º, n.º 2 e 15.º, n.º 1, a renovação do contrato dependia do facto de o evento que serviu de base à contratação inicial continuar a subsistir no momento em que aquela ocorria; faltando aquela exigência, a renovação era nula por fraude a lei (art.º 15.º, n.º 4 LGT), opondo-se conseqüentemente a conversão do contrato a termo em contrato sem prazo.

A renovação do contrato decorria naturalmente do acordo das partes, o qual podia ser expresso ou tácito. No primeiro caso verificava-se uma exteriorização da vontade das partes, a qual podia ser meramente consensual ou por escrito; a renovação é tácita quando, até duas semanas antes de decorrer o respetivo termo, a entidade empregadora não informe por escrito, o trabalhador da vontade de fazer caducar o contrato e este não se oponha à respetiva continuidade.

Sendo tácita, o contrato era renovava por igual período ao anteriormente estabelecido (art.º 17.º, n.º 2); podendo um contrato a prazo ser sucessivamente renovado até atingir a respetiva duração máxima.

Se as partes pretendessem renovar o contrato por um período diferente do inicial deviam fazê-lo através de documento escrito, assinado por ambas as partes (art.º 17.º n.º 3, da LGT). Dado que a celebração do contrato a prazo com fundamento nas alíneas c), d), e) e f), do art.º 15.º, n.º 1, não tinha de ser feita por escrito (art.º 15.º, n.º 3), a sua

renovação por um prazo diferente do inicial, também não carecia de ser reduzido a escrito.

Apesar de o legislador nada referir e, por razões de segurança jurídica era igualmente necessária a redução a escrito da renovação quando as partes pretendiam introduzir modificações no contrato que não podiam ser decididas unilateralmente pelo empregador.

O contrato de trabalho a termo incerto não pode ser objeto de qualquer renovação, uma vez que a sua duração acompanha o período necessário à realização do evento que justifica a sua celebração, nestes termos, o elemento relevante é o facto e não o prazo.

Desta feita, o art.º 17.º fazia alusão somente ao contrato a termo certo. Se, por qualquer justificação, o contrato a termo incerto, fosse objeto de renovação ou prolongamento, considerava-se convertido em contrato sem prazo (art.º 18.º, n.º 1 LGT).

#### **4. Conversão do contrato a prazo em contrato por tempo indeterminado.**

Segundo ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>39</sup>, a conversão tem o objetivo de não deixar eternizar a situação jurídica do trabalhador, com configuração instável que é típica do contrato a prazo.

A LGT não obstava que o contrato a prazo se convertesse em contrato sem prazo por acordo das partes, qualquer que fosse a respetiva modalidade.

Excluído este caso, a mesma consequência verificava-se automaticamente em consequência do não cumprimento dos requisitos de forma ou de substância exigidos para a sua celebração ou renovação. Por outro lado, a conversão podia ocorrer ainda no caso de serem ultrapassados os limites da sua duração.

Tratando-se de um contrato a termo certo, a sua conversão em contrato sem prazo verificava-se no caso de o trabalhador continuar ao serviço para além dos prazos máximos, incluindo as renovações, previstas no art.º 16.º, n.º 1, (art.º 18.º, n.º 1, primeira parte).

---

<sup>39</sup>RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *op. cit.*, p. 255.

Apesar de o art.º 18.º, n.º 1, primeira parte se referir apenas aos prazos máximos fixados nas alíneas a) e b) do art.º 16.º, n.º 1, era de aplicar o mesmo regime às situações abrangidas na alínea c) do mesmo artigo, na medida em que as razões que justificavam a adoção do regime da conversão naquelas duas hipóteses serem válidas para as restantes.

Relativamente aos contratos compreendidos na alínea c) do art.º 18.º, n.º 1, não haveria conversão caso se verificasse o disposto no art.º 16.º, n.º 2 (prolongamento do contrato a prazo autorizada pela Inspeção Geral do Trabalho), porém, a mesma consequência já ocorria se o trabalhador continuasse ao serviço do empregador após o decurso do termo da renovação extraordinária do contrato.

Nestes termos, a conversão do contrato a termo incerto em contrato sem prazo ocorria em duas situações: primeiramente no caso de o empregador comunicar ao trabalhador a caducidade do contrato com efeitos a partir de certa data – aquela em que previa a ocorrência do termo (a conclusão da obra ou tarefa), mas o trabalhador permanecer em funções após o termo indicado, neste caso a conversão era imediata.

A comunicação devia ser recebida pelo trabalhador com uma antecedência de 15, 30 ou 60 dias consecutivos, contados a partir da data indicada pelo empregador, conforme o contrato tivesse durado até um ano a três ou mais de três anos (art.º 18.º, n.º 2 LGT).

A segunda hipótese de conversão acontecia se a entidade empregadora não enviasse ao trabalhador o referido aviso prévio e este continuasse em funções decorridos pelo menos 15 dias contados a partir da conclusão da obra ou tarefa ou ainda do regresso do trabalhador substituído (art.º 18.º, n.º 1, segunda parte).

Fora das situações acima elencadas se o empregador não observasse, no todo ou em parte os prazos de aviso prévio ficava obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos do art.º 257.º, n.º 3 ou seja pelo valor do salário correspondente ao período em falta (art.º 18.º, n.º 3 da LGT).

Em qualquer dos casos de conversão, a antiguidade do trabalhador contava desde o início da prestação de trabalho (art.º 18.º, n.º 4).

## **5. Sucessão de contratos a prazo na LGT de 2000**

A LGT não estabeleceu qualquer prazo que devia ser observado pelo empregador entre a celebração sucessiva com o mesmo trabalhador, contratado a prazo. Neste caso, na ausência de uma medida semelhante, o empregador ficava com a possibilidade de ultrapassar os limites temporais fixados para o contrato a prazo, concretamente de ter ao seu serviço trabalhadores permanentes contratados a prazo, bastando para tal que celebrasse, de forma sucessiva ou com intervalos curtos, diferentes contratos a prazo com o mesmo trabalhador para desempenhar as mesmas funções.

Contudo, algumas dessas situações de contratação sucessiva podiam cair na esfera do disposto no art.º 15.º, n.º 4 (fraude ao princípio da duração indeterminada do contrato de trabalho), pelo que se tornava necessário ter em conta nessa apreciação as condições concretas que envolvessem sucessivas contratações a prazo.

## **6. A cessação do contrato a prazo na LGT de 2000**

A extinção da relação jurídico-laboral encontrava-se regulada no Capítulo X, Secção I da referida lei, com as respetivas disposições gerais.

A CRA no seu art.º 76.º, n.º 4, proíbe o despedimento sem justa causa, assim como o art.º 211.º, n.º 1 LGT, consagrava o direito do trabalhador à estabilidade de emprego, proibindo ao empregador extinguir a relação jurídico-laboral, com cessação do contrato de trabalho, por fundamentos não previstos na lei ou com inobservância das suas disposições. Porém, encontrava-se nestes textos legais a proteção da segurança no emprego.

Embora o contrato de trabalho a prazo possa cessar por qualquer das modalidades previstas na lei, a caducidade como temos vindo a pronunciar consiste numa forma de extinção dos contratos decorrente da verificação do evento a que as partes condicionaram a sua eficácia.

Nesses termos, apesar de a sua duração estar pré-determinada no momento da sua celebração, a caducidade do contrato a termo não se verificava de forma automática, em que bastava o decurso do prazo nos contratos a termo certo ou a ocorrência do facto ou evento específico que constituiu a causa da sua formação no caso do contrato a termo incerto.

Com efeito, de acordo com a LGT, exigia-se para além da verificação do termo, uma declaração escrita do empregador ou do trabalhador expressando a vontade de não renovação.

Por outro lado, apesar de não ser obrigatório a forma escrita para a celebração dos contratos a prazo com fundamento no art.º, 15.º, n.º 1 alíneas c), d) e e) e f), (art.º 15.º, n.º 3) relativamente à sua caducidade, os interessados deviam manifestar por escrito a sua vontade de não renovação;

Esta exigência formal e excecional justificava-se por razões de segurança jurídica porquanto, estando em causa a tutela do direito ao trabalho e a garantia da segurança no emprego, a redução a escrito da vontade extintiva permite prevenir a ocorrência de dúvidas sobre se o contrato se extinguia por caducidade ou se convertia em contrato de duração indeterminada.

A extinção do contrato a prazo pelo simples decurso do prazo não conferia ao trabalhador direito a qualquer compensação, pese embora as partes pudessem convencioná-la.

### **6.1. A caducidade do contrato a termo certo**

No que diz respeito ao contrato de trabalho a termo certo, a caducidade depende de duas condições: por um lado, a verificação do prazo fixado pelas partes para a sua duração, por outro lado, a manifestação da vontade das partes no sentido de que não pretendem prolongar o contrato.

A falta dessa declaração extintiva, acompanhada da permanência do trabalhador no seu posto de trabalho para além dos prazos máximos de duração do contrato, daria origem não à sua extinção, mas à respetiva conversão em contrato sem prazo (arts. 17.º, n.º 2, e 18.º, n.º 1). De igual modo, coincidia o disposto no art.º 213.º n.º 1 a), ao consagrar que a cessação por caducidade do contrato celebrado a prazo carece de decisão de qualquer das partes.

Além disso, a caducidade do contrato de trabalho a termo certo estava dependente da observância de um aviso prévio, como dispunha o art.º 17.º, n.º 2, o empregador só podia fazer caducar o contrato se até duas semanas antes do seu termo comunicasse ao trabalhador por escrito, a vontade de o não renovar; a falta de forma escrita tornava a

comunicação nula, cuja consequência era conforme as situações: a renovação tácita do contrato a prazo ou a sua transformação em contrato de duração indeterminada.

Não obstante, o trabalhador também podia fazer cessar o contrato por caducidade; contudo, na ausência de previsão legal, colocava-se a questão de saber se estava obrigado a comunicar a sua decisão ao empregador com antecedência que a lei fixava para este último e se o teria de fazer por escrito ou não.

Atendendo ao silêncio da lei parece-nos obvio concluir que o legislador não pretendeu consagrar um regime idêntico por ambas as partes; sendo assim, o trabalhador podia informar ao empregador por escrito ou por mero consenso, até ao limite do termo estabelecido para o contrato da sua vontade de não pretender a renovação do contrato.

## **6.2. A caducidade do contrato a termo incerto**

A caducidade do contrato de trabalho a termo incerto está igualmente dependente da conclusão da obra ou serviço para que fora celebrado. Porém, relativamente à exigência do aviso prévio e à sua extinção por caducidade, duas situações tornavam-se pertinentes:

Primeiramente, se o empregador enviasse ao trabalhador um pré-aviso escrito respeitando os prazos fixados no art.º 18.º, n.º 2, o contrato caducava esgotado o termo por aquele definido desde que o trabalhador não continuasse ao serviço após essa data.

Por outra, se decorrido a data indicada na comunicação recebida pelo trabalhador, este permanecesse em funções sem qualquer recusa ou oposição do empregador, o contrato convertia-se automaticamente por força da lei em contrato de duração indeterminada.

Porém, se o empregador comunicasse a intenção de não renovar o contrato sem respeitar o prazo de aviso prévio fixado na LGT, o contrato não deixava de extinguir por caducidade, na data indicada por aquele, mas o trabalhador teria direito a uma compensação pelo atraso verificado na receção da comunicação do empregador (art.º 257.º, n.º 3 LGT).

Caso o empregador não enviasse o pré-aviso escrito teria ainda à faculdade de fazer caducar o contrato, desde que comunicasse por escrito ao trabalhador essa intenção antes de decorridos 15 dias, contados a partir da conclusão da obra ou serviço ou do

regresso do trabalhador substituído (art.º 18.º, n.º 1 da LGT). Se após essa data, o trabalhador continuar no seu posto de trabalho ou em funções, o contrato a prazo incerto converter-se-ia automaticamente por força da lei em contrato sem prazo.

## **ALGUMAS CONCLUSÕES SOBRE O CAPÍTULO II**

Cabe-nos aqui e agora tecer alguns comentários conclusivos sobre os dois diplomas supra analisados no que concerne a matéria dos contratos de trabalho a prazo.

O interesse pelo estudo desta matéria no presente capítulo visou analisar a evolução histórica do regime dos contratos a prazo no ordenamento jurídico angolano, no sentido de se avaliar até que ponto o atual regime dos contratos a prazo sofreu um revés considerável no que tange à duração.

Através do estudo feito até ao preciso momento, foi possível compreender que a matéria dos contratos a prazo no ordenamento jurídico angolano é relativamente recente, uma vez que começou a ser legislado oficialmente apenas em 1981 (século XX), com a aprovação da Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto. Realça-se o facto de que antes da aprovação da referida lei, a matéria relativa ao Direito do Trabalho era tratada em legislações avulsas, pelo que não vislumbramos nenhuma disposição legal fazendo menção ao regime do contrato a prazo.

Verificamos que desde aquela data até aos nossos dias, muito pouco tem sido feito em termos de produção legislativa, doutrinária e jurisprudencial a respeito da matéria dos contratos a prazo, se acompanharmos a evolução dos ordenamentos jurídicos analisados no I Capítulo, com particular destaque para Portugal, que para os PALOP tem sido país de referência neste sentido.

Todavia, notou-se que pese embora a regulação do contrato a prazo ser precisa e oportuna no ordenamento jurídico angolano, a LGT de 1981 teve como preferência o contrato de trabalho por tempo indeterminado, devido às razões de segurança jurídica e estabilidade do trabalhador no emprego.

Nestes termos, o legislador teve a sensatez de clarificar embora de forma bastante resumida a finalidade do contrato a prazo, a qual podia depreender-se que as *tarefas ou atividades que constituíssem o objeto do contrato teriam de ser de natureza*

*temporária*. Enunciado este que do nosso ponto de vista ser lacónico para regular uma matéria sensível que é a contratação a prazo.

Por conseguinte, a natureza temporária do trabalho a efetuar pelo trabalhador definiu o motivo justificativo para celebração do contrato a termo.

Apesar de se tratar de uma figura nova no ordenamento jurídico angolano naquela altura, podemos concluir afirmando que o legislador respeitou os interesses do trabalhador, ao limitar o contrato a um prazo não superior a três anos, prazo que pensamos ser razoável para aquilo que é o interesse do trabalhador em desvincular-se da precariedade. A forma escrita foi sempre observada para a celebração do contrato.

Um dado que nos chamou atenção no respetivo diploma prende-se com o facto de a indemnização em caso de rescisão do contrato ter lugar apenas quando a iniciativa fosse da empresa. Medida que pareceu-nos relativamente rígida para o trabalhador, se atendermos o facto deste último muitas vezes ter a pretensão de abandonar o serviço por livre iniciativa, o que não isentaria o direito de receber uma indemnização devida atendendo a sua permanência na empresa.

Noutros termos, no que respeita ao segundo diploma legislativo, Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, verificamos que a lei trouxe alguns avanços, quanto a figura do contrato a prazo, fruto da evolução político-social do país, notou-se uma regressão no que diz respeito a duração dos contratos a prazo, uma vez que de forma excepcional a lei admitia a sucessão do contrato por mais dois anos, exceção essa que a anterior LGT não concedia as partes. Seria preferível para o trabalhador que ao invés da sucessão, aplicasse a figura da conversão.

Não obstante, ter mantido de uma forma geral a natureza do regime do contrato a prazo, a LGT 2/ 00, introduziu as duas modalidades do contrato a prazo (termo certo e termo incerto), facto que não era observado com a anterior lei.

Tendo em atenção a da liberdade de forma, o contrato de trabalho a prazo devia ser reduzido a escrito com algumas exceções.

Porém, a não verificação deste requisito quando obrigatório, era sancionada pela transformação do contrato em tempo indeterminado.

Com efeito, o período experimental foi também uma das inovações desta lei que achamos tão importante, uma vez que permite as partes tirarem certas ilações do meio em que estão inseridos em termos laborais.

O aviso prévio em caso de uma das partes pretender cessar a relação jurídico-laboral era uma obrigação a observar sob pena de incorrerem em indemnizações devidas.

Em síntese, podemos afirmar que a lei em referência conferiu um melhor tratamento ao trabalhador assim como ao empregador, se compararmos com a primeira lei, o que é atendível se pensarmos na dinâmica das sociedades.

O legislador teve maior atenção ao que se refere aos requisitos materiais no sentido de conferir as partes melhor equilíbrio.

Portanto, fica claro que com estas menções feitas a este regime, não estamos a ser apologistas ou adeptos da contratação a prazo, pelo que a nossa pretensão e simpatia continua a ser a contratação por vínculo efetivo por conferir melhores garantias ao trabalhador e sua família, é obvio que a contratação a prazo tem sido um bom suporte para os Estados no combate ao desemprego.

### CAPÍTULO III

#### ATUAL REGIME LEGAL DOS CONTRATOS A PRAZO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO (ANÁLISE DA LEI N.º 7/15, de 15 de Junho).

##### 1. O contrato de trabalho a prazo no domínio da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho. Caraterização geral

Para começarmos a analisar o atual regime dos contratos de trabalho a prazo no ordenamento jurídico angolano é, importante salientar e conforme temos vindo a fazer referência até a esta parte que o contrato em referência é admissível certamente para satisfação de necessidades transitórias ou temporárias da empresa e, nunca tarefas que a princípio se sabe que têm um carácter permanente da empresa, por esta razão as legislações nacionais admitem-no de forma excecional, pelo facto de perigar a estabilidade do trabalhador no emprego. Se atendermos as debilidades do contrato.

Porém, o que se assiste atualmente no ordenamento jurídico angolano em relação a matéria é, completamente o contrário do que acima referimos, facto que somente vem contrariar um dos ensejos da própria lei laboral que segundo o seu preâmbulo é, a dinamização da atividade económica do país e o fomento do emprego.

Todavia, com a pretensão de "*flexibilizar* ou *liberalizar*" a contratação a prazo, se assim podemos afirmar, contrariamente ao que sucedia nos regimes da LGT de 1981, e da LGT de 2000, em que a regra era a contratação por vínculo efetivo, sendo exceção os vínculos laborais resultantes de obras ou serviços que por assumirem um carácter transitório eram regulados no regime do contrato a prazo, a atual LGT veio alterar substancialmente a regra, permitindo que por livre acordo e sob determinados pressupostos o trabalhador e o empregador indiquem a forma do contrato (art.º 16.º LGT). Deixando nitidamente o trabalhador como o elo mais fraco da referida relação jurídico-laboral.

É de todo evidente que atribuir as partes a liberdade de estipular a forma do contrato (contrato a prazo ou com um vínculo efetivo), isto não é mais do que facilitar a lei do mais forte.

Julgamos que com esse andar de coisas as entidades patronais dificilmente se submetem a recrutar trabalhadores no seio das suas empresas com vínculos laborais efetivos se pensarmos que para este último a desvinculação se torna mais dispendioso para a empresa.

Segundo algumas estatísticas internacionais a República de Angola, apresenta uma das maiores taxas de desemprego da África Subsariana e a segunda mais elevada da SADC<sup>40</sup>, pensamos que tendo em conta esses dados estatísticos, ao legislador caberia ter maior ponderação e equilíbrio com o regime da contratação a termo, que por sinal tem se mostrado uma boa solução para o combate do desemprego em vários países.

Na relação jurídico-laboral verifica-se uma desigualdade material entre as partes contratantes, sendo que o trabalhador se encontra numa posição contratual mais débil face à contraparte que possui maior capacidade e poder de negociação, nestes termos o legislador nunca poderia elaborar um texto legal com um teor de igualdade, pelo que a norma deixa mais vulnerável o trabalhador pela sua débil capacidade de negociação, o que só vem eternizar cada vez mais a sua situação de precariedade.

O Direito do Trabalho tem na sua génese a proteção social da parte mais débil da relação jurídico-laboral que é sem sombras de dúvidas o trabalhador.

### **1.1. Requisitos de validade do contrato a prazo na LGT 2015**

No que diz respeito a validade do contrato a prazo, o legislador eliminou o elenco taxativo dos motivos que justificam a celebração do referido contrato trabalho. Desviando nitidamente daquilo que é tradicional nas legislações laborais, conforme se verificou nos regimes estudados no Capítulo I e II do presente trabalho.

Este silêncio do legislador que é, de todo constrangedor significa pelo desenrolar dos acontecimentos que a entidade empregadora pode celebrar contratos a prazo sem necessidade de invocação de qualquer motivo que justifica tal contrato, com o agravante que os mesmos podem destinar-se a satisfazer necessidades temporárias ou permanentes da empresa.

---

<sup>40</sup> INFO – ANGOLA. A Biblioteca Virtual de Angola. Site: info-angola.ao/index.php?option=com...id...desemprego-em-angola... Consultado aos: 17 de Janeiro de 2017.

Este desvio recebe a nossa crítica, uma vez que tudo indica que estamos mais uma vez diante de uma atitude agressiva e desmedida do legislador face aos pressupostos da contratação a prazo.

Pelo facto de nesta modalidade de contratação nem tudo ser válido, existem restrições logo, é imperativo que haja necessidade ou razão plausível para que o contrato seja celebrado.

Há nesta matéria questões técnico-jurídico que não podem ser postergados pelo legislador, visto que do outro lado da relação está um indivíduo que tem uma família a sua mercê e que a sustentabilidade desta família não se compadece com vínculos laborais precários e mal regulados.

Verifica-se de forma clara, a intenção de o legislador se desvirtuar da natureza do contrato a prazo, se atendermos as palavras do Professor JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>41</sup> de que, *para a celebração de contrato de trabalho a termo, a doutrina e as legislações nacional e estrangeiras exigem a verificação de uma razão objetiva como requisito de validade da aposição da cláusula de termo resolutivo*. Facto que não se verifica no atual contexto angolano, o que sustenta a nossa posição de que o regime está meio flexibilizado ou liberalizado tendo em conta as características da norma.

## **1.2. Forma do contrato de trabalho a prazo na LGT 2015**

A LGT 2015 eliminou a presunção de que o contrato de trabalho a prazo não tendo sido reduzido a escrito considera-se celebrado por tempo indeterminado, visto que a redução a escrito do contrato é apenas imperativo nos contratos a prazo celebrados com trabalhadores estrangeiros (art.º 15.º, n.º 5).

Para NORBERTO CAPEÇA<sup>42</sup>, o teor do n.º 1 do art.º 15 "*A celebração do contrato de trabalho assume a forma que for estabelecida pelas partes, salvo se expressamente a lei determinar a forma escrita*", é inconstitucional, para o efeito propõe, se necessário, que se suscite a fiscalização sucessiva da constitucionalidade da norma junto do Tribunal Constitucional.

---

<sup>41</sup>ABRANTES, José João, *op.cit.* citação já feita no 1º capítulo.

<sup>42</sup>CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos - A Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1ª Edição, 2015, Editora Damer Gráficas S.A, pp. 55 e ss.

Para todos efeitos, e de acordo com o art.º 16.º, n.º 1 (LGT 2015), a celebração do contrato de duração determinada é livre, na medida em que não está sujeita a qualquer requisito material ou formal. Preceito que também não deixa de ser inconstitucional se levar em conta que esta abertura ou simpatia do legislador torna precária ainda mais o mercado laboral.

Diante do exposto, diga-se de passagem que é apanágio das legislações laborais, julga-se por razões de segurança jurídica que o contrato de trabalho a prazo, seja qual for a modalidade deve ser sujeito a forma escrita, o que constitui um meio de prova para reduzir ou mesmo eliminar problemas relacionados com a sua duração, renovação ou extinção.

Dados apontam que a não justificação da contratação a prazo, bem como a não redução a escrito facilita e de forma gritante a discricionariedade nos despedimentos, na medida em que basta a não renovação do vínculo laboral, para que o trabalhador abandone o trabalho, sem quaisquer constrangimentos técnicos para o empregador.

### **1.3. Duração do contrato de trabalho a prazo (termo certo)**

Outra inconveniência da LGT prende-se com a duração do contrato de trabalho a prazo (termo resolutivo). Podendo ser celebrado por qualquer prazo desde, que inferior aos limites máximos previstos, (art.º 16.º, n.º 2 al. a)).

Atendo-nos ao texto legal a que se refere o n.º 2 do art.º 17.º levantamos os seguintes argumentos de razão: o alargamento temporal (dez anos) que quase liberaliza a contratação a prazo no mercado laboral angolano e, que tudo indica ser é um caso único a nível de ordenamentos jurídicos que se regem por uma Constituição laboral, incentiva como já acima aludido, sem dúvidas a figura do despedimento com maior frequência e facilidade, dada a falta de compromisso estável entre os contendores da relação jurídico-laboral (trabalhador e empregador).

Pode-se dar o caso de a entidade patronal bem ao fim dos dez anos, depois de eventualmente várias renovações, por exemplo sete ou oito renovações, desvincular-se facilmente do trabalhador, sem que juridicamente seja responsabilizado.

Há nestes termos, uma facilidade nos despedimentos visto que a acontecer a empresa terá menos custos no processo de indemnização, e o mais grave ainda é que cria um foco maior entre a precariedade e o desemprego.

Por esta razão não é demais afirmar que o referido regime promove mais a pobreza dos menos favorecidos e porventura aumenta ainda mais a riqueza daqueles que se encontram numa posição mais vantajosa; é inconcebível como um contrato destinado a satisfazer necessidades temporárias ter uma duração de dez anos!

Este prazo (dez anos) é um indicador de dificuldade de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, deixando assim mais expostos os trabalhadores as arbitrariedades de alguns empregadores.

Porém, não é insulto nenhum afirmar que o prazo de dez anos para um contrato a prazo, de qualquer forma agride o princípio da segurança no emprego e tende sobretudo a agravar as desigualdades sociais que em Angola já são mais do que gritantes.

Há na matéria do contrato a prazo um fator fácil de apreender, que tem a ver com o conteúdo técnico-jurídico estruturante, que é sem qualquer dúvidas o prazo razoável para a realização das necessidades temporárias e, quando esse conteúdo técnico-jurídico não é observado, põe em causa o princípio da estabilidade do emprego, a respeito disso a doutrina é unânime – quanto menor for a duração do contrato, melhor será para o trabalhador alcançar o vínculo efetivo.

O contrato de trabalho celebrado por vínculo efetivo é um indicador de garantia da estabilidade do emprego por dar mais segurança e proteção à situação do trabalhador.

O maior risco com o alargamento excessivo do prazo prende-se com a insegurança do contrato, no caso de o trabalhador contratado a prazo vir a ser despedido ao fim do contrato, esta interrupção faz operar a cessação da relação por caducidade.

Porém não se pode confundir esta interrupção com a figura do despedimento. São duas modalidades de cessação da atividade laboral diferente.

Contudo, se nos atermos ao fundo da questão veremos que obteremos o mesmo efeito e resultado, com as duas figuras, isto porque há uma extinção da relação jurídico-laboral em ambos os casos, pese embora o trabalhador despedido estar melhor protegido

pela lei em relação ao trabalhador contratado a prazo que viu o seu vínculo contratual terminado por caducidade.

Sendo assim, se durante dez anos e a cada ano o trabalhador vier a perder o emprego, desde logo fica evidente que este trabalhador não tem estabilidade no emprego pelo facto de depara-se constantemente com interrupções do seu vínculo laboral.

Todavia, esta situação de interrupção com que o trabalhador se depara é extremamente agressiva á sua estabilidade, uma vez que quando se precariza as relações laborais ou quando se tenta flexibilizar o direito do trabalho, se está simultaneamente a por em risco uma sociedade. Se pensarmos que a precariedade laboral afeta a coesão social e a possibilidade de se ter uma sociedade solidária e integrada.

Contudo, longe de sermos a favor da contratação a prazo, o acima exposto demonstra que a norma do n.º 2 do art.º 17.º da LGT deixa claro que o trabalhador não tem estabilidade no emprego e que a sua garantia no emprego está de todo fragilizada.

As relações laborais são estritamente relações onde o poder acontece de uma forma especial se pensarmos na subordinação jurídica, na dependência económica, na capacidade que alguém tem de hierarquicamente determinar o que outrem faz.

Nestes termos é de tal modo atendível que o trabalhador seja o elo mais protegido nas relações laborais. Tendo em atenção este tratamento diferencial podemos chama-lo de uma discriminação positiva, porque se reconhece nele uma posição mais vulnerável e mais frágil devido a existência de poderes desequilibrados entre as partes.

Mas, o que se assiste atualmente com o regime em estudo de certa forma levamos a pensar que estamos perante uma transferência de poderes para as mãos das entidades patronais, o que a ser verdade estaríamos verdadeiramente num mercado laboral liberalizado.

Portanto, se do ponto de vista do interesse geral a contratação a prazo prossegue o interesse constitucional do direito ao trabalho (art.º 76.º CRA), por proporcionar a criação de novos postos de trabalho e algumas vezes proceder a integração de trabalhadores com certas limitações, conforme se viu na LGT anterior, somos de opinião que este interesse geral está posto em risco, pelas razões acima aludidas.

#### **1.4. Duração do contrato de trabalho a prazo (termo incerto)**

Tendo em atenção a sua especificidade o contrato a termo incerto não está sujeito ao mesmo critério do contrato a termo certo, o que se explica pela sua própria natureza e finalidade. Com efeito a LGT estabelece que a duração do contrato a termo incerto está condicionada «à *desnecessidade da prestação do trabalho por cessação dos motivos que justificaram a contratação*».

Este preceito legal deixa assim pressupor que o contrato em referência constitui uma modalidade vocacionada para a satisfação de necessidades temporárias e que a sua duração deverá estar em paralelo com o tempo necessário para a realização do serviço ou obra que justificou a sua celebração, muito embora a sua duração máxima possa em teoria ser idêntica à prevista para o contrato a termo certo.

Sendo um contrato cuja celebração tem como razão de ser a satisfação de determinada necessidade específica da empresa, resulta desta sua natureza que não poderá ser objeto de renovação, pese embora a duração da necessidade de prestação de trabalho não possa ultrapassar os limites máximos (art.º 16.º, n.º 2, al. b)).

Ficou claro mais uma vez que o legislador omitiu um dado importante ao não fixar qualquer limite máximo para a duração do referido contrato. O que nos leva a crer que devem ser aplicados aos contratos a termo incerto os mesmos limites previstos para o contrato a termo certo.

#### **1.5. Possibilidade de renovação do contrato a prazo na LGT 2015**

A respeito da matéria relativa a renovação do contrato a LGT 2015, dispõe que o contrato de trabalho por tempo determinado pode ser sucessivamente renovado por períodos iguais ou diferentes até um limite máximo de cinco e dez anos (art.º 17.º, n.º 1 LGT), atendendo a capacidade e dimensão da empresa.

Este preceito deixa em aberto a possibilidade de o contrato ser renovado por período idêntico ao inicial ou por períodos diferentes, sem qualquer limite quanto ao número de vezes, desde que não ultrapassem os limites máximos de cinco ou dez anos independentemente da dimensão da empresa.

No caso de uma das partes não mostrar interesse na renovação do contrato, desde que o mesmo tenha atingido uma duração igual ou superior a 3 meses, deverá avisar a outra parte com uma antecedência de 15 dias, sobre o respetivo termo (art.º 17.º, n.º 4).

A não observância deste requisito por parte do empregador faz recair sobre estes a obrigação de indemnizar o trabalhador pelo período de aviso prévio (art.º 17.º, n.º 5).

## **2. Cessação do contrato de trabalho a prazo na LGT 2015**

A matéria relacionada com a extinção da relação jurídico-laboral encontra o seu respaldo legal no capítulo X do art.º 198.º a 241.º da LGT, incluindo as respetivas indemnizações.

Tal como a anterior lei e de um modo geral, o contrato a prazo pode cessar pelas mesmas formas do contrato de duração indeterminada; porém, a LGT 2015 prevê diferentes tipos de cessação do contrato de trabalho, tais como: Causas objetivas alheias à vontade das partes; por mútuo acordo; e Decisão unilateral de qualquer das partes, oponível à outra (art.º 198.º, n.º 2);

Todavia, como temos vindo a frisar ao longo deste trabalho, a forma típica de cessação do contrato de duração determinada é a caducidade. A caducidade verifica-se com o decurso do prazo estipulado ou da sua renovação, no caso do contrato a termo certo; ou quando cessar o motivo justificativo da contratação do trabalhador, no caso do contrato a termo incerto. Na verdade, tanto num caso quanto no outro estamos perante a ocorrência do termo do contrato.

Contudo, a LGT clarifica dentre as várias formas de caducidade por causas objetivas que o contrato caduca por causa objetiva alheia à vontade das partes, nas seguintes situações: por morte do trabalhador; por motivo de incapacidade permanente, total ou parcial do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho por período superior a 12 meses... (art.º 199.º n.º 1).

Via de regra, a caducidade do contrato de trabalho por decorrência do seu termo, não opera de forma automática pelo que é preciso uma declaração de vontade de uma das partes para tal facto ocorrer. Nesses termos é, necessário que a vontade de renovar o contrato tenha de ser manifestada antes da verificação do termo.

A conversão automática do contrato a prazo em contrato sem prazo verifica-se quando o trabalhador continuar à disposição da empresa após o vencimento do termo máximo estipulado pela lei ou o fixado pelas partes ou ainda que resultante renovação (n.º 3 do art.º 17.º).

A respeito do contrato a termo incerto, a sua caducidade verifica-se de forma automática isto é, por força da lei quando as razões que levaram a empresa a contratar o trabalhador não fazer mais sentido, sendo obrigatório a comunicação ao trabalhador, antes do término do mesmo (art.º 17.º, n.º 2, al. b)).

### **2.1. O período experimental do contrato a prazo na LGT 2015**

O período de experiência nos contratos a prazo no ordenamento jurídico angolano não é de observância obrigatória, devendo por isso, ser estabelecido pelas partes por escrito; a sua duração não pode exceder 15 dias ou 30 dias, conforme se trate respetivamente de trabalhadores não qualificados ou de trabalhadores qualificados (art.º 18.º, n.º 3 da LGT).

## CONCLUSÕES

Chegamos ao termo do nosso trabalho, de certa maneira ficamos com a expectativa de dever cumprido e almejamos que o mesmo venha a contribuir para a compreensão do tão complexo tema que é a contratação a prazo.

De tudo o que se abordou, ficou claro que no contrato laboral a prazo há um dado importante que devemos reter. Esta modalidade de contratação tem vantagens para o empregador assim para o trabalhador. Dizer também que para além de prosseguir interesses gerais – o contrato também apresenta inconvenientes, sobretudo para o trabalhador, devido as constantes interrupções da sua atividade.

Não obstante quanto isso cumpre-nos fazer uma breve síntese do regime do contrato a prazo nos ordenamentos jurídicos estudados, nomeadamente no regime cabo-verdiano, moçambicano, português e finalmente o angolano, por sinal objeto deste estudo.

Sendo assim, numa primeira fase em nota introdutória, identificamos através da doutrina a importância do termo e da condição no contrato de trabalho a prazo, no qual vimos que ambos são elementos acidentais do contrato.

Sendo o termo uma cláusula acessória por meio do qual os efeitos do negócio jurídico são postos na dependência de um evento futuro ou certo; ao passo que a condição representa a cláusula por virtude do qual a eficácia do negocio jurídico fica na dependência de um acontecimento futuro mas incerto, produzindo o seu efeito somente após verificado tal acontecimento.

Diante do exposto, ficou claro que o termo e a condição são elementos que são apostos ao contrato de trabalho de forma excepcional resultando com isso a modalidade do contrato a prazo, alterando assim a regra do contrato de trabalho, que o contrato de vínculo efetivo.

O Capítulo I foi dedicado ao direito comparado, neste capítulo constatamos que as principais preocupações dos legisladores nacionais têm sido a proteção das condições de trabalho, o não incentivo à precariedade dos trabalhadores, assim como a combate aos abusos praticados por alguns empregadores através da utilização desregrada de contratos a prazo.

Ficou claro que em determinadas situações, o uso abusivo da contratação a prazo, pode transformar o vínculo contratual precário num vínculo efetivo, medida que achamos mais acertada por parte do legislador e, que muito tem contribuído para a redução da utilização fraudulenta deste regime de contratação.

Em virtude dos factos mencionados, ficou evidente que existe uma relativa aproximação dos regimes no que diz respeito a exigência para a celebração do contrato a prazo nos três ordenamentos jurídicos, quer seja na estipulação dos respetivos requisitos de validade, requisitos formais e substancias, assim como a duração, renovação e cessação do contrato.

O que não suscitou qualquer estranheza, uma vez que até a entrada da atual Lei Geral do Trabalho, o regime jurídico angolano também regia-se nos mesmos termos.

Há aqui uma razão histórico-cultural entre os quatro países, o que os leva naturalmente a seguirem uma linha legislativa quase semelhante. O mesmo é dizer que os países africanos da lusofonia seguem uma matriz legislativa portuguesa.

Levando em consideração esses aspetos, constatamos que o regime jurídico português se apresenta menos flexibilizado, visto que garante melhores possibilidades de o trabalhador desvincular-se da precariedade no que diz respeito aos prazos de duração do contrato, o legislador estabeleceu um limite de [*apenas*] três anos incluindo as renovações.

Pela observação feita à lei cabo-verdiana, constatamos que o contrato tem uma duração de cinco anos ao passo que em Moçambique a lei não é tão clara quanto a duração, diz a norma que o mesmo não pode ser superior a dois anos, podendo ser renovado por duas vezes, por iguais períodos do inicial, o que é credível que tenha uma duração a volta igualmente dos cinco anos.

Dado o exposto, atendendo a fragilidade e vulnerabilidade do contrato a prazo, essa dissemelhança no limite de duração “dois anos” é de todo significativo para a fuga à precariedade.

O facto de o regime português apresentar melhor solução para a saída da precariedade, a nosso ver deve-se ao facto de ser um país com outro percurso histórico-cultural e acima de tudo com uma civilização a todos os níveis longe dos demais países

em estudo. Em termos legislativos, o ordenamento jurídico português é aquele que mais produz leis, doutrinas e jurisprudências sobre o direito do trabalho, comparando com os três outros ordenamentos jurídicos em estudo.

Essa dinâmica intelectual com certeza muito se reflete na atividade do legislador.

É nos levado a acreditar, o que não é motivo para segredos, que Portugal pela sua história é representado por uma classe laboral melhor qualificada, onde as organizações sindicais jogam um papel preponderante na elaboração de leis laborais, o que significa maior exigência e equilíbrio por parte do legislador, sem esquecermos o facto de o país fazer parte do espaço europeu onde questões sensíveis como a contratação a prazo são legisladas por intermédio de concertação comunitária.

Porém, faz-se necessário mencionar que o mesmo não acontece com os ordenamentos jurídicos em análise, em particular o angolano uma vez que o país somente agora começa a dar passos firmes no que diz respeito a investigação científica, tudo isso por razões diversas, mas que nada justifica que o contrato a prazo tenha uma duração de dez anos, prazo que achamos ser um atentado a segurança do trabalhador no emprego.

Contudo, ainda assim algo positivo deve ser ressaltado, o facto de o contrato a prazo em Cabo Verde e Moçambique, estar longe de apresentar características de flexibilização ou liberalização se atendermos a sua duração, e que o mesmo ainda serve para satisfazer necessidades pontuais e momentâneas.

No Capítulo II repartido por duas Secções foi abordado o regime jurídico do contrato a prazo no direito angolano - evolução e enquadramento legal; na primeira secção analisamos a LGT de 1981, por sinal génese da regulação autónoma do Direito do Trabalho em Angola – as leis laborais anteriores a esta apresentavam ainda um pendor colonial, o que é aceitável até certo ponto.

Na secção II de forma cuidada e detalhada o estudo recaiu para a LGT de 2000, lei de feliz memória por muito assemelhar-se ao CT português no que diz respeito a proteção do trabalhador ao emprego.

O quadro jurídico apresentado nos dois diplomas (LGT de 1981 e LGT de 2000), sem ser dos mais rigorosos constituía, na sua essência uma solução mais equilibrada e razoável para as partes.

Tendo em conta os aspetos analisados, foi notório a aproximação dos dois diplomas, não só ao CT português como acima referido, mas também ao regime cabo-verdiano e moçambicano pelas simples razões de estarem dentro das características da figura em estudo, não se vislumbrou ignorância ou mera intenção do legislador em omitir factos essenciais da figura.

No que diz respeito a Lei n.º 6/81, de 24 de Agosto, embora de forma lacónica, a lei estipulava o limite de três anos para os contratos a prazo, presumimos que o cômputo de três anos incluía as renovações; a lei exigia escrupulosamente a forma escrita, e a não observância desta exigência era imputada à empresa, o contrato podia extinguir-se por caducidade, uma vez verificado o seu termo, aliás esta a forma típica de cessação do contrato a prazo;

No respeitante a Lei n.º 2/200, de 11 de Fevereiro, trouxe algumas inovações a respeito do contrato a prazo, reservando-se ao direito de descrever as razões objetivas e justificativas para a estipulação do termo, introduziu a modalidade do contrato a termo certo e incerto, bem a semelhança das outras legislações em estudo; o contrato vencia igualmente dentro de três anos;

Em relação a sua antecessora, acresceu-se a possibilidade da sucessão do contrato a prazo, em caso de o contrato ter vencido, e as necessidades ainda se fazerem sentir, para tal, só seria possível com consentimento do trabalhador. Ao empregador era imperativo que endereçasse uma carta ao órgão de tutela (Ministério do Trabalho), solicitando a prorrogação do contrato para mais dois anos.

No entanto, o mesmo é dizer que dentro de todas exceções, a duração do contrato podia atingir o limite máximo de cinco anos.

O período de experiência era uma faculdade que as partes dispunham, podendo ou não ser chamado para a celebração do contrato a termo resolutivo.

Finalmente, o Capítulo III foi reservado para analisar criteriosamente o atual regime do contrato a prazo no ordenamento jurídico angolano na Lei n.º 7/15, de 15 de

Junho; digamos criteriosamente por ser através da referida lei que residuiu o nosso interesse em elaborar esta dissertação.

Tudo pelo facto de o regime em referência apresentar um distanciamento considerável daquilo que são os fundamentos que justificam o contrato a prazo se compararmos com os restantes diplomas analisados nos Capítulos I e II, distanciamento esse que em certa medida entra em contradição com os argumentos defendidos pela doutrina.

Conforme os dados apresentados, ficou evidente que o atual regime do contrato a prazo no ordenamento jurídico angolano, tendo em conta a sua fragilidade e flexibilização, deixa mais exposto os trabalhadores às arbitrariedades dos empregadores. O mesmo é dizer que o regime em causa "agríde" e entra em rota de colisão com o princípio constitucional da segurança e direito ao emprego (art.º 76 CRA).

Para sustentar os nossos argumentos, tivemos em linha de conta as normas contidas no artigo 15.º, n.º 1 e 17.º, n.º 2, de uma forma geral, os textos legais em referência que apresentam conteúdos que levantaram sérias inquietações académicas e que se afiguraram relevantes para a nossa discussão.

Porquanto, somos obrigados a deduzir que a contratação a prazo no regime angolano se encontra deveras facilitada e de certa forma próximo da "*liberalização*", o que obviamente aumenta a precariedade no que respeita às condições de empregabilidade, pelo que vejamos o seguinte:

1. A não redução a escrito dos contratos a prazo facilita a discricionariedade nos despedimentos, na medida em que basta a não renovação do vínculo, para que o trabalhador abandone a empresa, sem quaisquer constrangimentos;
2. Por outro lado, verificamos a ausência de quaisquer motivos justificativos para a celebração do contrato a prazo, - a lei não tipifica taxativamente as razões da contratação;

Pelo que, esta ligeireza ou suavidade do legislador se mostram inadequadas à realização efetiva do direito à segurança no emprego, permitindo com isso mais uma vez, o recurso a utilização indiscriminada e abusiva dos contratos a prazo pelos empregadores. Seria credível e aceitável que o legislador tipificasse taxativamente as razões para a contratação.

Se recuarmos aos regimes estudados no Capítulo I e mesmo no Capítulo II, veremos que a não observância de um dos requisitos de validade tipificados na lei contrato é presumido celebrado com vínculo efetivo.

No caso em apreço, nunca será observado uma medida legal igual, tudo porque por ignorância ou simpatia, o legislador angolano omitiu a tipificação de tais razões justificativas.

Ao longo do trabalho ficou demonstrado que o princípio da segurança no emprego desdobra-se na indeterminação da duração do contrato de trabalho.

Por esta razão o regime dos contratos a prazo é considerado como um regime excecional, e só admissível nos casos explicitamente previstos na lei.

3. Outro fator que não pode ser de descuido, e que se torna muito penoso para o trabalhador na atual LGT, é a duração que a lei estipula para os contratos a prazo, dizer que dez anos é um período excessivamente longo para o trabalhador ver o seu futuro profissional na empresa ainda como incerto.

Se velarmos pelo tempo de vida útil do contrato a prazo: celebração, relação, extinção ou a sua conversão em contrato sem prazo, verificamos que as limitações impostas pela lei (n.º 2 do art.º 17.º) são demais ofensivas, pelo que insistimos na nossa incompreensão pela fixação de limites máximos de dez anos num contrato que tem em vista satisfação de necessidades temporárias da empresa ou algo semelhante.

O período de dez anos parece mais adequado à satisfação de necessidades permanentes do que o inverso.

Notamos retrocessos significativos no regime da contratação a prazo no regime angolano, o que muito dificulta a convivência familiar dos trabalhadores, assim como o desenvolvimento económico do país, numa altura em que o país precisa marcar passos decisivos a nível do seu processo socioeconómico.

4. De um modo geral, a lei atual apresenta muitas lacunas e insuficiências, pelo facto de não tornar expressa a regra do contrato de trabalho, dando liberdade as partes de definir a sua forma, liberdade que não é admissível na relação laboral, pelo facto de o trabalhador estar sempre em desvantagens na relação laboral.

Portanto, julgamos ter deixado bem vincadas ao longo deste trabalho, quer pela análise do direito comparado, quer pela exposição crítica através da doutrina o problema que enferma o atual regime do contrato a prazo no ordenamento jurídico angolano, ficou visível que o regime dos contratos a prazo nos dias de hoje no ordenamento jurídico angolano está longe de ser um exemplo para qualquer outro país, o que é de todo mau sinal para o país.

Pelo que apelamos e sugerimos aos órgãos decisores (Parlamento e Tribunal Constitucional) que é essencial instituir-se no ordenamento jurídico angolano um regime menos flexível relativamente à fundamentação da celebração deste frágil contrato, porque só assim serão respeitados os direitos dos trabalhadores.

Não queríamos terminar sem antes reiterar que com esses argumentos, não somos apologistas ao regime da contratação a prazo, mas que é uma realidade que não pode ser posta em parte no contexto dos Estados, uma vez que a modalidade tem se mostrado uma boa solução para a redução do desemprego.

## BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES**, José João, Do Contrato de Trabalho a Prazo, Almedina, Coimbra, 1982;
- ABRANTES**, José João, «Breve apontamento sobre o regime jurídico do trabalho a prazo», Prontuário de Direito do Trabalho, Act. n.º 32, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 1989;
- ABRANTES**, José João, Apontamentos sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a prazo, Direito do Trabalho. Ensaio, Lisboa, 1995;
- ABRANTES**, José João, «Contrato de trabalho a termo», Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, iDt, Almedina, Coimbra, 2002;
- ABRANTES**, José João, «A autonomia do direito do trabalho, a Constituição e o art.º 4.º do Código do Trabalho», Estudos de Direito de Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea, Almedina, Coimbra, 2004;
- ABRANTES**, José João, «Contrato de trabalho a termo» IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2007;
- ABRANTES**, José João, Congresso Europeu de Direito do Trabalho: Comunicações apresentadas no congresso organizado pela ELSA Nova Lisboa, realizado nos dias 12, 13 e 14 de Abril de 2012;
- AMADO**, João Leal, «Compensação pela caducidade do contrato: a polémica questão do seu montante mínimo», Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 62, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2002;
- AMADO**, João Leal, «Contrato de Trabalho», 3ª edição, Coimbra Editora, 2011;
- CAMANHO**, Paula Ponces, «Limitações da contratação a termo», Código do Trabalho; Alguns aspectos Cruciais, Principia, Cascais, 2003;
- CAMANHO**, Paula Ponces, «O contrato de trabalho a termo», A Reforma do Código do Trabalho, Editora, Coimbra, 2004;
- CAMANHO**, Paula Ponces, Contrato de trabalho a termo, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Janeiro – Junho, 2012, Coimbra, Almedina, 2012;

**CAMANHO**, Paula Ponces/ **GOMES**, Maria Irene, «O contrato de trabalho a termo», A Reforma do Código do Trabalho, NRP 22, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;

**CAMPOS**, Alice Pereira de, Contrato de Trabalho a termo. Uma forma de trabalho precário? Universidade Católica Editora – Lisboa, 2013;

**CAPEÇA**, Norberto Moisés Moma, Os despedimentos à luz da nova Lei Geral do Trabalho, 1ª Edição, 2015;

**COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS**, Ministério do Trabalho e Segurança Social, Dezembro de 2007;

**CORDEIRO**, António Menezes, «Da caducidade no direito português», Estudos em memória do Professor Doutor José Dias Marques, Almedina, 2007;

**FERNANDES**, António Monteiro, Direito do Trabalho, 15.ª edição, Almedina, 2010;

**FERNANDES**, António Monteiro, Direito do Trabalho, 17.ª edição, Almedina, 2014;

**FERNANDES**, Francisco Liberal, «Ainda sobre o âmbito e efeito do art.º 46.º, n.º 4 do DL n.º 64-A/89, de 27/2», Prontuário de Direito do Trabalho, Act. n.º 38; Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 1991;

**FERNANDES**, Francisco Liberal, A Relação de trabalho dos cidadãos estrangeiros no direito angolano, Dezembro 2014, Revista Eletrónica de Direito, n.º 1, 2015;

**FERNANDES**, Francisco Liberal/ **REDINHA**, Maria Regina, Contrato de Trabalho: Novo Regime Jurídico Angolano, Editora, Vida Económica, 2015;

**GOMES**, Júlio/ **CARVALHO**, Catarina, «Sobre o regime de invalidade do contrato de trabalho», II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1999;

**GOMES**, Júlio, «O contrato de trabalho a termo ou tapeçaria de Penélope?» Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003;

**GOMES**, Júlio, Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2007;

**GOMES**, Maria Irene, «Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho», Questões Laborais, Ano XI, n.º 24, Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora, Coimbra, 2004;

**GOMES**, Maria Irene, «Jurisprudência e requisitos materiais do contrato de trabalho a termo certo – alguns comentários», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 79/80/81, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2010;

**GOMES**, Maria Irene, «Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho», *Código do Trabalho: A revisão de 2009*, Coimbra Editora, 2011;

**LAMBELHO**, Ana/ **GONÇALVES**, Luísa Andias, *Manual de Direito do Trabalho, teoria à prática*, Coimbra Editora, 1.ª Edição, 2014;

**LEITÃO**, Luís Menezes, *Formas de cessação do contrato de trabalho e procedimentos, Estudos em Memória do Professor Doutor António Marques dos Santos, Vol. I*, Almedina, Coimbra, 2004;

**LEITÃO**, Luís Menezes, *Direito do Trabalho de Angola, 2.ª Edição*, Almedina, 2011;

**LEITÃO**, Luís Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, Almedina, 2014;

**LEITE**, Jorge, *Contrato a termo por lançamento de nova atividade, Questões Laborais, Ano II, n.º 5*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995;

**LEITE**, Jorge, «Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário», *Questões Laborais, Ano XIII, n.º 27*, Coimbra Editora, Coimbra, 2006;

**MACHADO**, Maria João, *O contrato de trabalho a termo, Vida Imobiliária*, 2014;

**MACHADO**, Susana Sousa, *Contrato de trabalho a termo*, Coimbra Editora, 2009;

**MACHADO**, Susana Sousa, *Contrato de trabalho a termo, a transposição da Diretiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (In)compatibilidades*, Coimbra Editora, 2009;

**MARTINEZ**, Pedro Romano, *Direito do Trabalho, 3.ª Edição, I Vol., Parte geral*, Lisboa, 1998;

**MARTINEZ**, Pedro Romano, *Contrato de Trabalho, 3.ª Edição, I Tomo*, Lisboa, 1999;

**MARTINEZ**, Pedro Romano, *Contrato de Trabalho, 3.ª Edição, II Tomo*, Lisboa, 1999;

**MARTINEZ**, Pedro Romano, «Cessação do contrato de trabalho; aspetos gerais», Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Coimbra, 2002;

**MARTINEZ**, Pedro Romano, «Caducidade do contrato de trabalho», Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raul Ventura, Vol. II, AAFDL, Lisboa, 2003;

**MARTINEZ**, Pedro Romano, Apontamentos sobre a cessação de trabalho à luz do Código de Trabalho, AAFDL, Lisboa, 2004;

**MARTINEZ**, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 4.<sup>a</sup> Edição, Coimbra: Almedina, 2007;

**MARTINEZ**, Pedro Romano, «Cessação do contrato de trabalho», 3.<sup>a</sup> Edição, Cascais: Principia, 2012;

**MARTINS**, Pedro Furtado, Cessação do contrato de trabalho, 2.<sup>a</sup> Edição, revista e atualizada, Principia, 2002;

**MARTINS**, Pedro Furtado, «Contrato de trabalho a termo irrenovável e compensação da caducidade», Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 87, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2010;

**MOREIRA**, António José, «Caducidade do contrato de trabalho a termo», IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2002;

**NETO**, Abílio, Despedimento e contratação a termo – Notas e comentários, Livraria Petrony, Lda., Lisboa 1989;

**NIGIOLELA**, Márcia, O exercício do poder disciplinar no ordenamento jurídico angolano, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2014;

**QUINTAS**, Paula/ **QUINTAS**, Helder, Código do Trabalho – Anotado e comentado, Almedina, 2010;

**PEREIRA**, Marques Jorge Manuel, O contrato de trabalho a termo resolutivo como instrumento de política económica: Entre a eficiência e a validade, Coimbra Editora.

**RAMALHO**, Maria Rosário Palma, «Contrato de trabalho a termo no sistema juslaboral português, evolução geral e tratamento no Código do Trabalho», Estudos em Honra de Ruy de Albuquerque, Vol. II, Almedina, Lisboa, 2006;

**RAMALHO**, Maria Rosário Palma, *Direito do Trabalho*, Vol. II – Situações Laborais Individuais, 3.<sup>a</sup> Edição, Almedina, 2010;

**RAMALHO**, Maria Rosário Palma, «Contrato de trabalho a termo no Código de Trabalho de 2009. Algumas notas», *Código do Trabalho: A revisão de 2009*, Coimbra Editora, 2011;

**REDINHA**, Maria Regina, «Código novo revisto? A propósito das modalidades de contrato de trabalho», *Código do Trabalho: A revisão de 2009*, Coimbra Editora, 2011;

**RIBEIRO**, André Strecht, *Contrato a termo: Evolução até a Lei 23/2012, de 25 de Junho*, *Vida Económica*, 2012;

**SANTOS**, Miguel Ribeiro dos, «Contrato de trabalho a termo certo (caducidade vs. despedimento ilícito)», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano XLVI, n.ºs 2, 3 e 4, Editorial verbo, Lisboa, 2005;

**SILVA**, Felipe Fraústo da «30 anos de contrato a termo», *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004;

**SILVA**, Felipe Fraústo da/ **CAMPOS**, Alice Pereirade «A sucessão de contratos de trabalho no novo Código do Trabalho» *Atualidade Jurídica Uría Menéndez*, n.º 22, 2009;

**SILVA**, Luís Gonçalves da, *Estudos de Direito do Trabalho (Código do Trabalho)*, Vol. I, 2.<sup>a</sup> Edição, Almedina, 2008;

**VICENTE**, Joana Nunes, «A falsidade do motivo justificativo no contrato a termo de interinidade (nótula a partir de alguma jurisprudência nacional)», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2009;

**XAVIER**, Bernardo Lobo, «A estabilidade no Direito do Trabalho português», *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano VIII, n.º 31, Julho/ Setembro, Lisboa, 1969;

**XAVIER**, Bernardo Lobo, «Contrato de Trabalho a Prazo – Desnecessidade de fundamentação objetiva», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano XXX, n.º 4, Almedina, Coimbra, 1988;

**XAVIER**, Bernardo Lobo/ **MARTINS**, Pedro Furtado/ **CARVALHO**, António Nunes de «Cessação factual da relação de trabalho e aplicação do regime jurídico do despedimento», Revista de Direito e Estudos Sociais, Lisboa, n.º 1, Editorial Verbo, Lisboa, 1999;

**XAVIER**, Bernardo Lobo/ **MARTINS**, Pedro Furtado/ **CARVALHO**, António Nunes/ **VASCONCELOS**, Joana/ **ALMEIDA**, Tatiana Guerra de, Manuel de Direito do Trabalho, Edição Babel, Editorial Verbo, 2011.