

RIDT

ANO I / 2021 / Nº 1

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Morada IDT / Sede

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



AS FONTES DE DIREITO EM DIREITO DO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA COMPARADA ENTRE PORTUGAL E ANGOLA

*THE SOURCES OF EMPLOYMENT LAW: A COMPARED PERSPECTIVE
BETWEEN PORTUGAL AND ANGOLA*

Catarina Levy Osório e Daniela Sousa Marques*

Sumário: 1. Fontes de direito. Conceito e problemática; 2. As fontes de direito em Portugal e em Angola: regime geral; 3. As fontes de direito no direito do trabalho: em especial; 4. Conclusão.

Resumo:

Este estudo pretende analisar sob uma perspectiva comparada as fontes de direito do trabalho em Portugal e em Angola, partindo do conceito de fontes de direito e passando pela concretização das fontes de direito do direito laboral em cada um dos países. Estes ordenamentos jurídicos com todos os seus pontos em comum apresentam diferenças, desde logo no enquadramento sistemático daquelas que poderão ser consideradas como fontes de direito do direito laboral. O direito do trabalho português consagra no Código do Trabalho fontes de direito de trabalho, enquanto o ordenamento angolano prevê fontes de regulamentação do direito ao trabalho, sendo que esta diferença poderá ter implicações relevantes no momento de determinação das fontes de direito aplicáveis. Este estudo aborda ainda a possibilidade de outros instrumentos poderem ser considerados como fonte

* Catarina Levy Osório, Advogada, sócia da sociedade de advogados Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados e sócia fundadora do escritório ALC Advogados, parceiro angolano da Morais Leitão no âmbito da rede Morais Leitão Legal Circle, licenciada em Direito pela Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito - Escola do Porto.

Daniela Sousa Marques, Advogada, associada da sociedade de advogados Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados, licenciada em Direito pela Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito - Escola do Porto.

Por opção das Autoras, o presente texto segue a grafia anterior ao Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, de 1990.

de direito do trabalho. Por último, são ainda referenciados alguns princípios gerais sobre hierarquia de normas e resolução de conflitos de normas.

Abstract:

The current study intends to analyse, under a comparative perspective, the sources of employment law of each country, starting with the concept of sources of law and followed by the materialization of the sources in the employment law of Portugal and Angola. These legal systems with all their common points display differences, beginning on the legal framework of what may be considered as sources of employment law. Portuguese employment law foresees its sources on the labour code, whereas Angolan legal framework predicts the sources of regulation of the right to work, and this difference may have relevant implications when assessing the applicable sources of law. This study also addresses the possibility of other instruments be considered as sources of employment law. Lastly, we also refer to several general principles related to the hierarchy of the sources of law and conflict settlement.

1. Fontes de direito. Conceito e problemática

O conceito de fontes de direito poderá reconduzir-se a uma metáfora introduzida por Cícero e que terá sido utilizada de forma regular a partir do século XVI com diversos sentidos: “fontes de conhecimento (*fontes cognoscendi*): são os textos onde se encontram as normas jurídicas; fontes genéticas: são os factores, as forças que determinam o conteúdo do direito; fontes de validade: é o valor ou princípio fundamentante da normatividade jurídica; fontes de juridicidade (*fontes manifestandi*): são os modos de produção ou formação das norma jurídicas; fontes de produção (*fontes existendi*): são os órgãos produtores que revelam o direito”¹; sendo

¹ Cfr. A. SANTOS JUSTO, *Introdução ao Estudo do Direito*, 4.^a ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pp. 187-188.

“ainda hoje utilizada pela doutrina contemporânea para sistematizar o modo de conhecimento das regras jurídicas obrigatórias”².

Nesse sentido, a doutrina tradicional tem entendido como fontes de direito “os modos de formação ou de revelação do direito (objectivo)”³ e é, nesse âmbito, que surge a problemática relacionada as fontes. Vários Autores entendem que essa questão consiste em conhecer como surge o direito positivo numa determinada nação⁴. O apuramento das razões subjacentes à vigência de determinadas imposições permitirá ao seu destinatário apreender a origem e respectivo grau de vinculação. Nas palavras de Baptista Machado, “seriam portanto, fontes de direito determinados *factos normativos*, a saber, aqueles factos que em regra se representam como desfecho ou a conclusão (decisão) de um processo (v.g., do processo legislativo) juridicamente regulado e aos quais o sistema jurídico atribui a qualidade de factos produtores de normas vinculantes. Através do facto normativo (revestido dos predicados que a própria lei estabelece) as normas são *postas*, são positivadas, transformam-se em direito positivo. Temos, pois, o direito a regular a sua própria produção”⁵. Estas últimas palavras são representativas do conceito de fontes de direito e da respectiva problemática. Aliás, o mesmo Autor alude que o problema das fontes de direito consiste em identificar como determinados normativos adquirem

² Cfr. ANTÓNIO PEDRO BARBAS HOMEM, *Sobre Fontes do Direito Angolano*, in *Estudos em Honra do Professor Doutor José Oliveira Ascensão*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2008, p. 320.

³ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução ao direito e ao discurso legitimador*, 18.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, reimp., p. 154.

⁴ Neste sentido, cfr. A. SANTOS JUSTO, *Introdução*, pp. 187-188, e JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., pp.153-154.

⁵ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., p. 154.

juridicidade⁶, sendo que, numa perspectiva de interpretação e integração da lei (independentemente da teoria doutrinária escolhida), quando se verificam conflitos entre as normas com fontes distintas, tal questão adquire contornos verdadeiramente complexos cuja conclusão nem sempre é evidente para o aplicador do direito positivado. Ainda que se pudesse eventualmente sustentar que essa problemática se cinge a questões dogmáticas desprovidas de relevo prático, a realidade das comunidades tem vindo a demonstrar que estas questões são, muitas vezes, decisivas na ponderação dos direitos em convergência, principalmente em áreas como o direito do trabalho em que existe uma multiplicidade de fontes (algumas específicas desta área) potencialmente aplicáveis a uma mesma relação jurídico-laboral, a um mesmo contrato de trabalho.

Outra questão que necessariamente se coloca está relacionada com a proveniência das fontes de direito. Como referimos *supra*, as fontes do direito são “o direito a regular a sua própria produção”⁷ o que poderia implicar, para o poder legislativo, o exercício de um poder de auto-regulação. No entanto, estará ele próprio sujeito a limitações, decorrentes dos princípios fundamentais do estado de direito e da democracia como modelo político adoptado, essencialmente o princípio da separação de poderes... Será, portanto, erróneo afirmar-se que, qualquer normativo espelha uma vontade política, resultado da dependência do legislador perante o poder político, porquanto o mencionado princípio da separação de poderes tem na sua génese a possibilidade de todos os detentores

⁶ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., p. 153.

⁷ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., p. 154.

desses poderes lograrem proceder, reciprocamente, ao controlo das actuações de cada um. Por outro lado, qualquer resultado legislativo é susceptível de fiscalização (principalmente pelo órgão judicial), garantindo a sua conformidade com os princípios fundamentais de direito e a própria Constituição⁸. Assim, ainda que o legislador detenha o poder de decidir e legislar sobre as suas próprias fontes, estará ele sempre sujeito a limitações relacionadas com a sua própria legitimidade.

Face ao exposto, poder-se-ia conceber que as fontes de direito emanariam do próprio legislador e que seria possível proceder à sua enumeração taxativa. Porém, existindo fontes que pela suas naturezas não podem ser positivadas, nunca se poderá afirmar inequivocamente que qualquer elenco de fontes de direito seja, por si só, um sistema fechado e rígido o que não equivale a dizer que qualquer fonte possa ser assim considerada sem uma prévia validação⁹. Exemplo paradigmático desta conclusão é o costume no ordenamento jurídico português. O costume não se encontra elencado no capítulo das fontes de direito do código civil português, porém, o costume não deixa de não ser reconhecido genericamente como fonte de direito, argumentando-se em abono deste entendimento que as fontes de direito transcendem a vontade do legislador. Idêntico raciocínio se poderá adoptar para outras fontes não positivadas como a jurisprudência. Sucede que, pelo menos, no caso do costume, o Código Civil português permite que o costume seja invocado em juízo, sem afastar o dever de o Tribunal,

⁸ Neste sentido, vide JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., p. 157.

⁹ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., pp. 154-155 e A. SANTOS JUSTO, *Introdução*, cit., pp. 188-189.

oficiosamente, pugnar pelo seu reconhecimento (cfr. artigo 348.º do Código Civil). Em sentido distinto na medida em que existe um reconhecimento expresso da atribuição de força jurídica ao costume, a Constituição da República de Angola, no seu artigo 7.º, confere ao costume força jurídica, desde que não seja contrário à Constituição e não atente contra a dignidade humana¹⁰.

Explorado o conceito de fontes de direito, caber-nos-á fazer algumas distinções prévias. Existem fontes de direito voluntárias, as quais pressupõe a acto explícito e volitivo de emanção normativa, e as não voluntárias em que os referidos actos volitivos não existem. Baptista Machado exemplifica estes conceitos ao referir que a lei, a jurisprudência e a doutrina como fontes voluntárias e os princípios fundamentais de direito e costume como não voluntárias¹¹. Distinção adicional que se faz na Doutrina é entre fontes imediatas (são, por só, vinculativas sem necessitarem que a lei assim as identifique) e fontes mediatas (que só são vinculativas por remissão da lei)¹². As fontes imediatas são explicáveis por si e facilmente identificáveis (v.g. lei), já as fontes mediatas encontram o seu exemplo na indicação dos usos enquanto tal, vendo-se a este propósito que quer o Código Civil Português quer o Código Civil Angolano reconhecem

¹⁰ Pese embora não se trate de uma justificação formal e amplamente consolidada, esta disposição pode ter sido influenciada pelo facto de o direito positivo corresponder a uma realidade tardia e, nessa medida, as relações ter sido reguladas, sobretudo, pelos costumes vigentes, muitas vezes relacionados com a realidade específica de determinadas comunidades, e que, não obstante este movimento de positivismo, é particularmente notória a sua relevância em determinados campos como direito de propriedade e direito da família.

¹¹ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., p. 158.

¹² Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., pp. 158-159 e A. SANTOS JUSTO, *Introdução*, cit., pp. 189-190.

que os usos são juridicamente atendíveis, quando a lei assim o determine (e desde que não atentem contra a dignidade humana).

Pese embora pareça à primeira vista um conceito objectivo, relevante (dependendo das matérias) e consolidado nas diferentes jurisdições, após alguma reflexão acaba por concluir-se que se trata, antes, de uma realidade dinâmica em sucessiva evolução.

Considerando estas breves notas introdutórias, propomos de seguida proceder a uma análise comparativa entre as fontes de direito em Portugal e em Angola, principalmente no direito do trabalho, podendo, desde já, adiantar-se que, embora estes dois ordenamentos tenham fontes de direito comuns, divergem quanto a outras, que se revelam essenciais na interpretação do direito aplicável.

2. As fontes de direito em Portugal e em Angola: regime geral

Os ordenamentos jurídicos de Portugal e Angola, por razões iminentemente históricas, apresentam alguns traços comuns que se verificam, igualmente, na determinação das fontes de direito e no seu elenco (exemplificativo, como vimos anteriormente). As Constituições de ambos os países não apresentam, pelo menos de forma expressa e inequívoca, o elenco de fontes de direito, tomando como ponto de referência o texto constitucional enquanto lei de fonte superior, ainda que o caso português apresente algumas particularidades relacionadas com a União Europeia. Como referido no ponto anterior a propósito da indicação do costume como fonte de vinculação jurídica, a Constituição da República de Angola atribui

força jurídica ao costume, desde que não seja contrário à Constituição e não atente à dignidade humana, sendo que, no artigo 6.º, se estabelece que “as leis, os tratados e os demais actos do Estado, dos órgãos do poder local e dos entes públicos em geral só são válidos se forem conformes à Constituição”.

Quanto ao direito privado, o Código Civil Português prevê, no artigo 1.º, que são fontes imediatas do direito as leis e as normas corporativas, definindo-se leis como “todas as disposições genéricas provindas dos órgãos estaduais competentes” e normas corporativas como “regras ditadas pelos organismos representativos das diferentes categorias morais, culturais, económicas ou profissionais, no domínio das suas atribuições, bem como os respectivos estatutos e regulamentos internos”.

Embora não directamente resultante destes diplomas, deverá ainda relevar, em virtude dos conceitos anteriormente abordados, a jurisprudência como fonte de direito, ainda que não positivada. No que se refere à jurisprudência, não se poderá deixar de evidenciar que a figura dos assentos (mesmo como fonte) foi revogada pelo Decreto-lei n.º 329-A/95, de 12 de Dezembro; porém, é indubitável que a jurisprudência uniformizadora tenha vindo a assumir um papel de extrema relevância como fonte de direito, para todos aqueles que interpretam e aplicam o direito, sendo que os acórdãos do Tribunal Constitucional que declararam, com força obrigatória geral, a inconstitucionalidade de uma norma constituem fonte de Direito. Em relação aos usos, prevê-se que “os usos que não forem contrários aos princípios da boa fé são juridicamente atendíveis quando a lei o determine”, sem prejuízo das normas corporativas prevalecerem

sobre os mesmos. Veja-se ainda que embora a doutrina não seja fonte de Direito no sentido de “formação ou de revelação do direito (objectivo)”¹³, não se pode ignorar que aquela releva significativamente na interpretação das normas positivadas, não obstante não ter carácter vinculativo¹⁴.

Idênticas redacções (e números de artigos) são possíveis de encontrar no Código Civil Angolano, com a diferença de que os assentos são considerados fonte de direito, na medida em que essa disposição não foi revogada (ao contrário do que sucedeu em Portugal, como vimos) e é ínsita à sua própria definição a fixação de doutrina com força obrigatória e geral.

Tendo em conta estes breves traços gerais sobre as fontes de direito, iremos debruçar-nos de seguida sobre esta matéria no direito de trabalho.

3. As fontes de direito no direito do trabalho: em especial

Tomando como referência as palavras de Pedro Romano Martinez, “interessa verificar quais os modos de revelação do direito, em particular, as fontes das normas de direito do trabalho”¹⁵. Em momento prévio à análise das fontes de direito no direito do trabalho, revela-se essencial transcrever as normas quanto às fontes de cada ordenamento jurídico, por duas razões sistemáticas: por um lado, dada a diferença de redacção, apreender-se, desde logo,

¹³ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., p. 154.

¹⁴ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., p. 163.

¹⁵ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9.^a ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 167.

potenciais divergências (antecipamos, desde já, que algumas delas serão somente aparentes); e, por outro lado, facilitar a exposição dos conceitos que tentaremos que sejam, neste estudo, devidamente analisados

No sistema português, as fontes de direito do trabalho encontram-se previstas no capítulo I do Código do Trabalho (fontes do direito do trabalho), mais concretamente no artigo 1.º do Código do Trabalho com a epígrafe fontes específicas que refere o seguinte: “o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio de boa fé”, resultando, desde logo, evidente, através da utilização da expressão “em especial”, que o legislador decidiu somente prever, nesta disposição, as fontes especiais, ou melhor, específicas do direito do trabalho, aplicando-se, por isso, ao ramo do direito do trabalho as restantes fontes gerais, como seja a Constituição da República Portuguesa, leis e decretos-lei, convenções internacionais, jurisprudência, doutrina, costume. Característicos do direito do trabalho serão os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho - que se encontram definidos no artigo 2.º do Código do Trabalho¹⁶ - e os usos que, sendo fonte mediata, encontra neste preceito o seu reconhecimento legal.

Em contrapartida, no sistema angolano, estas fontes encontram consagração legal no Capítulo I (Princípios Gerais), em concreto no

¹⁶ O artigo 2.º do Código do Trabalho refere que os instrumentos de regulação colectiva de trabalho podem ser classificados em instrumentos negociais (convenção colectiva, que conhece as modalidades de contrato colectivo, acordo colectivo e acordo de empresa, acordo de adesão e decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária) e não negociais (portaria de extensão, portaria de condições de trabalho e decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária).

artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho com a epígrafe fontes de regulamentação do direito ao trabalho que prevê que “constituem fontes de regulamentação do direito ao trabalho: a) A Constituição da República de Angola; b) As Convenções internacionais do trabalho ratificadas; c) As Leis e seus regulamentos; d) As convenções colectivas de trabalho; e) O contrato de trabalho; f) Os usos e costumes, profissionais e da empresa”. A técnica legislativa aqui utilizada é distinta da utilizada em Portugal, desde logo, porquanto estas fontes não são identificadas como fontes de direito, mas sim como fontes de regulamentação do direito ao trabalho, o que deverá ser atendido aquando da interpretação e análise do alcance deste preceito¹⁷. Ora, a Constituição da República de Angola consagra o direito ao trabalho no artigo 76.º, referindo que o “trabalho é um direito e dever de todos”, sendo este concretizado no artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho que refere que “todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, origem e condição social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical e língua”.

Esta menção a fontes de regulamentação do direito ao trabalho (por contraposição a fontes de direito do trabalho) levanta algumas dúvidas¹⁸. Se duma primeira leitura parece resultar que este artigo procede à indicação das fontes de direito do trabalho, numa segunda

¹⁷ Na Lei Geral do Trabalho anterior que foi revogada pela actual (a anterior Lei Geral do Trabalho foi aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro) previa, no seu artigo 7.º, as fontes de regulamentação do direito ao trabalho, indicando que as condições relativas à prestação do trabalho são reguladas por determinadas fontes.

¹⁸ Vide distinções feitas por LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho de Angola*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2016, pp. 43-44.

leitura (mais atenta), esta assunção não se revela inequívoca, *i.e.*, assumir que este artigo se refere a fontes de direito, no sentido de ramo de direito especial, seria admitir que todas as fontes aí indicadas seriam qualificadas como tal, o que não nos parece ser rigoroso, principalmente atendendo ao elemento literal e ao conteúdo sistemático do artigo. Se o legislador pretendesse indicar as fontes de direito de trabalho nesta disposição poderia sido clara essa intenção.

Neste sentido, pretendendo o legislador utilizar este artigo para proceder à indicação de fontes de regulamentação do direito ao trabalho, e não de fontes de direito de trabalho, optou por identificar os instrumentos que poderão regular o direito ao trabalho e não as fontes do direito de trabalho em si (o qual encontra a sua manifestação expressa na relação jurídico-laboral). Este entendimento é reforçado pelo facto de o n.º 2 do mesmo artigo prever o princípio da hierarquia dos actos normativos, disposição essa que seria desnecessária, se o legislador pretendesse efectivamente consagrar no n.º 1 as fontes de direito. Ora, da conjugação dessas normas parece resultar que o legislador angolano pretendeu fixar os instrumentos que irão regular e concretizar o direito ao trabalho, direito esse fundamental e distinto de ramo de direito. Sem prejuízo do exposto, esta técnica legislativa e seu alcance não afastam claramente o entendimento de que essas fontes possam também ser reconduzidas a fontes de direito do trabalho e, nessa medida, esta distinção de regimes, aparentemente terminológica, poderá ter impacto na determinação das concretas

fontes de direito aplicáveis, como se abordará com mais pormenor adiante.

Não deixa de ser pertinente verificar que este artigo, ao dispor as fontes que regulamentam o direito ao trabalho e as regras aplicáveis em caso de conflitos de disposições, parece conjugar duas matérias que no Código do Trabalho estão perfeitamente diferenciadas no artigo 1.º (fontes específicas do direito ao trabalho) e no artigo 3.º (relação entre as fontes de regulação).

Da comparação do preceito português (que deve ser complementado com as fontes de direito gerais para identificação do alcance absoluto dessa norma) e do preceito angolano, resulta patente que existem fontes de direito, assim consideradas, que são comuns a ambas as jurisdições, em concreto os textos constitucionais; as convenções internacionais do trabalho, cujo pressuposto de aplicação está relacionado com a ratificação desses convénios internacionais pelos estados signatários; as leis ordinárias (nas diferentes modalidades e cujas designações formais são distintas); os instrumentos colectivos de trabalho, sendo que, em Angola e como se abordará adiante, têm designações semelhantes; os usos entendidos como usos profissionais e de empresa.

Abordemos de seguida as diferenças, ou melhor, a diferença evidente: enquanto em Portugal não se indica o contrato de trabalho como fonte de direito, em Angola, é expressamente referido que o contrato de trabalho é fonte de regulamentação do direito ao trabalho o que suscita dúvidas interpretativas e de aplicação prática. A par desta diferença, poderá eventualmente existir outra diferença que resulta da articulação de vários preceitos, que advém da

indagação sobre se o regulamento interno é *de per si* uma fonte de direito.

Face ao exposto, tendo-se concluído esta abordagem, vejamos em concreto as fontes de direito no ramo do direito do trabalho, iniciando a nossa análise comparativa pelos textos constitucionais.

O texto constitucional português contém um extenso conjunto de normas de direito do trabalho. havendo Autores que a identificam como uma Constituição Laboral¹⁹. Não obstante esta designação, não se deve atribuir uma relevância absoluta aos direitos e deveres laborais previstos na Constituição da República Portuguesa, na medida em que estes direitos devem compatibilizar-se com os restantes direitos fundamentais prescritos nesse diploma - pense-se, desde logo, no direito de propriedade e na liberdade de iniciativa privada, em contexto empresarial -, não podendo existir uma pré-concepção de que os direitos laborais prevalecem sobre os demais²⁰. Assim, direitos de amplitude global, como liberdade de escolha de profissão ou género de trabalho, encontram a sua previsão legal no artigo 47.º da Constituição da República Portuguesa, sendo que direitos mais específicos como segurança no trabalho, constituição de comissões de trabalhadores, liberdade sindical, direitos das associações sindicais e contratação colectiva e direito à greve e proibição de lock-out encontram-se consagrados nos artigos 53.º a 57.º da Constituição da República Portuguesa. Uma das distinções teóricas que é efectuada a propósito dos direitos e garantias fundamentais previstos na lei fundamental é a distinção entre

¹⁹ Cfr., nomeadamente, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., pp. 169; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito*, cit., p. 44.

²⁰ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., pp. 169.

normas programáticas e perceptivas, ou seja, entre normas que carecem de regulamentação/conformação jurídica através do exercício do poder legislativo e as que têm força jurídica independentemente de qualquer concretização²¹. É, neste âmbito, que surgem os direitos e deveres económicos, sociais e culturais, entendidos muitas vezes como normas programáticas que carecem de conformação legislativa, sendo exemplo paradigmático o direito ao trabalho consagrado no artigo 58.º da Constituição da República Portuguesa, a que se sucedem tantos outros como garantir uma existência condigna a que se reporta o “[direito] à retribuição, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual”; a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, entre outros. Não se diga, contudo, que estes princípios têm somente relevância abstracta até porque, existindo mecanismos de fiscalização da conformidade de normas laborais com as previsões constitucionais, essas normas serão sempre analisadas à luz do texto fundamental, sendo que somente a evolução social poderá alterar a densificação desses valores, o que sucede não raras vezes.

Quanto ao ordenamento jurídico angolano, a Constituição da República de Angola define-se ela própria como lei fundamental, significando isto que as restantes fontes só são vinculativas caso respeitem os princípios constantes deste diploma. Os principais direitos fundamentais dos trabalhadores (complementados pelos direitos fundamentais de âmbito geral) encontram-se consagrados em diversos artigos, nomeadamente no 50.º - liberdade sindical -;

²¹ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., pp. 171.

51.º - direito à greve e proibição do *lock-out*. A estes juntam-se os direitos económicos e sociais (relacionados com dever de promoção por parte do Estado) como sejam o direito ao trabalho e as suas vertentes (v.g. direito à justa remuneração, descanso, férias, igualdade de oportunidades na escolha da profissão, ilicitude do despedimento sem justa causa, entre outros). Não obstante estes direitos e deveres se encontrarem previstos na Constituição da República de Angola, eles são concretizados ou afluídos na Lei Geral do Trabalho e demais legislação avulsa.

Relativamente a fontes internacionais, é comum a ambos os ordenamentos jurídicos a aplicação do direito internacional público, sem prejuízo das particularidades de regime que possam vigorar nos mesmos, tendo em conta a própria hierarquia dessas fontes. Ao contrário da Constituição da República Portuguesa, o artigo 13.º da Constituição da República de Angola prevê que o direito internacional geral ou comum faz parte da ordem jurídica angolana, sendo que esse diploma prevê que a República de Angola deverá respeitar e aplicar os princípios da Carta da Organização das Nações Unidas e a Carta da União Africana.

Com impacto no direito do trabalho de ambas as jurisdições, teremos os seguintes documentos relacionados com as Nações Unidas - Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais - e, em concreto, para

Angola, a União Africana - Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos²².

Paralelamente, tratando-se de uma agência da Organização das Nações Unidas, a Organização Internacional do Trabalho vem pugnando pela celebração de convenções e emitindo recomendações que os Estados devem observar em matéria de direito do trabalho e que assumem uma relevância ímpar na determinação das garantias mínimas comuns que deverão ser verificáveis nos diversos ordenamentos jurídicos.

Teremos, de seguida, as leis ordinárias, como seja o Código do Trabalho, no ordenamento jurídico português, e a Lei Geral do Trabalho, na jurisdição angolana. Comum a ambos é a própria definição de lei, como se pode verificar pela leitura dos artigos 1.º dos Códigos Civis de cada país, pelo que se revela interessante analisar as palavras de Baptista Machado, a este propósito: “diz-se lei em sentido *material* a declaração de uma ou mais normas jurídicas pela autoridade competente”²³. Na jurisdição portuguesa, assumem particular relevância o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o regime jurídico de promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro e o regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro.

²² Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., p. 204; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito*, cit., pp. 47-48.

²³ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Introdução*, cit., p. 159.

Já no ordenamento jurídico angolano, a referida Lei Geral do Trabalho prevê e concretiza as normas jurídicas que regulam as relações laborais. Outras leis com relevância laboral são o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, aprovado pelo Decreto n.º 53/05, de 15 de Agosto, Lei Sindical, aprovada pela Lei n.º 21-D/92, de 28 de Agosto, a Lei sobre o Direito de Negociação Colectiva, aprovada pela Lei n.º 20-A/92, de 14 de Agosto, e a Lei da Greve, aprovada pela Lei n.º 23/91, de 15 de Agosto.

No que concerne aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (designação característica do sistema português) ou convenções colectivas (designação prevista na Lei Geral do Trabalho), existem diversas discrepâncias entre os sistemas, não obstante serem residuais no momento de aplicação das disposições contidas nesses instrumentos.

Nas palavras de Pedro Romano Martinez, “de entre os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, tal como prescreve o n.º 1 do art. 2.º do CT, importa distinguir os negociais, produto da autorregulamentação de interesses (convenção coletiva de trabalho, acordo de adesão e decisão arbitral), dos normativos ou não negociais, impostos por via estadual (portaria de extensão e portaria de condições de trabalho)”²⁴.

Nessa medida, e atendendo ao artigo 2.º do Código do Trabalho, resulta claro que a regulamentação colectiva poderá ter duas dimensões distintas, a parte negocial (cujos intervenientes são representativos de cada uma das partes das relações laborais, empregadores, por um lado, e trabalhadores por outro) e a parte não

²⁴ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., p. 194.

negocial e impositiva das suas normas por via de emissão de despachos ou decisões que são vinculativos e que conformam essa obrigatoriedade.

Estas dimensões encontram-se, igualmente, previstas em Angola na Lei sobre o Direito de Negociação Colectiva que “regula o exercício do direito de negociação colectiva, o modo de resolução dos conflitos derivados da celebração ou revisão de acordos colectivos de trabalho, os efeitos destes e o respectivo processo de extensão” (cfr. artigo 1.º, n.º 1 do referido diploma). É de salientar que, não obstante a Lei Geral do Trabalho indicar como fonte as convenções colectivas de trabalho, estas surgem somente na perspectiva de acordo colectivo de trabalho que, nesse ordenamento, consiste em “todo [o acordo] escrito concluído entre um ou mais empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações sindicais em representação dos respectivos trabalhadores, por outro, com vista a regular as condições de trabalho e as relações entre as partes celebrantes” (cfr. artigo 1.º, n.º 2 do referido diploma). Prevê-se também a possibilidade de serem celebrados acordos de adesão ou emitidos despachos de extensão pelo Ministério, da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social. Uma nota adicional quanto à legitimidade para negociar os acordos colectivos, que se prende com o facto de poderem ser criadas comissões *ad hoc* eleitas para esse efeito, nas empresas onde não existam organizações sindicais, residindo, todavia, a dúvida sobre a legitimidade das associações sindicais para negociar estes acordos quando nem todos os trabalhadores de uma dada empresa são filiados nas mesmas. Resolve, no entanto, esse diploma, a questão quanto à existência de

várias associações sindicais no contexto da mesma empresa ao estabelecer, no seu artigo 2.º, que deve ser constituída obrigatoriamente uma comissão negocial conjunta, tendo em conta o número de trabalhadores em cada uma dessas associações.

Assim, em termos gerais, as convenções colectivas de trabalho podem dispor de um conteúdo normativo (no sentido de incorporarem normas jurídicas que são aplicáveis a todos os contratos de trabalho abrangidos pelo âmbito dessas convenções) e de um conteúdo negocial (na medida em que emitem comandos a serem cumpridos), sendo este aspecto comum a ambas as jurisdições.

Quanto aos usos e costumes, revela-se necessário fazer uma distinção prévia entre essas fontes, que se afigura comum a ambas as jurisdições. O costume refere-se a “uma prática social reiterada, acompanhada da convicção da sua obrigatoriedade. O costume pode ser: a) *secundum legem*, quando o seu conteúdo é idêntico ao da lei; b) *praeter legem*, quando o seu conteúdo extravasa da lei, sem entrar em contradição com ela; c) e *contra legem*, quando entra em contradição com a lei”²⁵. A este propósito, reitera-se que, ao contrário da Constituição da República Portuguesa, a Constituição da República de Angola confere força jurídica ao costume, desde que não seja contrário àquela e não atente contra a dignidade humana. É, portanto, certo poder afirmar que os dois ordenamentos jurídicos somente reconhecem força jurídica ao costume *secundum legem* ou *praeter legem*.

²⁵ Cfr. LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito*, cit., p. 53.

Em contrapartida, nas palavras de Júlio Gomes, os usos serão, “de acordo com a visão dominante na doutrina, [...] uma prática regular, uniforme, reiterada ou continuada e com características de generalidade. A maior parte dos autores sublinha que esta prática é realizada sem convicção da sua obrigatoriedade jurídica”²⁶. Acrescenta ainda o mesmo autor que «é também frequente distinguir-se o chamado “uso da empresa” do uso da profissão (por vezes designado como uso externo), já que este último se apresenta mais próximo do costume e pode ser percebido pelo empregador como uma vinculação heterónoma»²⁷.

Tendo em mente esta definição e distinção entre usos de empresa e uso de profissão, resulta evidente que ambas as jurisdições (cfr. artigo 1.º do Código do Trabalho e artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho) admitem como possíveis fontes de direito os usos de empresa e os profissionais. Questão distinta é saber se para ser qualificado como uso de empresa, no sentido conferido pelas referidas normas, é necessário que sejam abrangidos todos os trabalhadores da empresa. De acordo com diversos Autores, incluindo Júlio Gomes²⁸, não é necessário que esses usos abranjam todos os trabalhadores, sendo suficiente que a prática seja aplicada a uma categoria de trabalhadores ou, num caso extremo, a um trabalhador. Elemento comum e pacífico reconduz-se ao facto de

²⁶ Cfr. JÚLIO GOMES, *Dos usos da empresa em direito do trabalho*, in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 11-12.

²⁷ Cfr. JÚLIO GOMES, *Dos usos*, cit., p. 12.

²⁸ Cfr. JÚLIO GOMES, *Dos usos*, cit., pp. 13-14 e LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito*, cit., p. 54.

terem de existir comportamentos reiterados do empregador durante um período de tempo juridicamente relevante²⁹.

A este propósito, e tendo em conta o estudo que aqui nos propomos realizar, não deixa de ser interessante referir alguns aspectos particulares quanto aos usos em contexto de retribuição, nos dois ordenamentos jurídicos. No Código do Trabalho, existem diversas remissões para os usos, sendo particularmente relevantes quando não são vertidos em convenções colectivas. Vejam-se os seguintes exemplos referidos por Pedro Romano Martinez “no art. 258.º, n.º 1, do CT considera-se que a retribuição pode ser determinada pelos usos; nos termos do art. 260.º, n.º 1, da alínea a), do CT, os usos podem levar a que determinadas importâncias se considerem integrantes da remuneração; nesta sequência, no art. 260.º, n.º 3, alínea a), do CT, aceita-se que, por via dos usos, as gratificações sejam integradas na retribuição; no art. 276.º, n.º 2, do CT estabelece-se que a parcela não pecuniária do salário não pode ser superior ao valor corrente na região; no art. 278.º, n.º 1, do CT admite-se que os usos estabeleçam uma regra diversa quanto ao vencimento da retribuição”³⁰. Do exposto resulta que diversas normas remuneratórias remetem para o conceito de usos, o que não sucede na Lei Geral do Trabalho como iremos ver de seguida.

O artigo 155.º da Lei Geral do Trabalho encontra-se construído da seguinte forma: no n.º 1 refere-se o que será considerado como remuneração; no n.º 2 estabelece-se o que não é remuneração, como sejam as atribuições acessórias do empregador ao trabalhador

²⁹ Cfr. JÚLIO GOMES, Dos usos, cit., p. 15.

³⁰ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., p. 187.

quando se destine ao reembolso ou compensação de despesas por efeito da prestação de trabalho; as gratificações acidentais e voluntárias não relacionadas com a prestação de trabalho ou que sirvam de prémio ou reconhecimento pelos serviços, desde que de atribuição personalizada; abono de família e demais prestações e subsídios de segurança social, quando pagos pelo empregador.

Em momento algum, nestes preceitos, se remete para a figura dos usos. Acresce que o n.º 3 dessa norma prevê que, “salvo prova em contrário, presume-se que fazem parte da remuneração todas as despesas económicas que o trabalhador receba do empregador, com regularidade e periodicidade”. O disposto nos n.ºs 2 e 3 consegue incluir e, ao mesmo tempo, excluir, todas as prestações pecuniárias que possam ser eventualmente pagas pelo empregador. É nosso entendimento que o facto de no n.º 3 se referir despesas económicas, não afasta a possibilidade dessa presunção (ilidível) se poder aplicar a outras prestações que não são estritamente compensação de despesas, pelo que diversas prestações poderão ser abrangidas por tal presunção. Face ao exposto, será forçoso concluir que não será necessário remeter para quaisquer usos em matérias remuneratórias, na medida em que o artigo 155.º da Lei Geral do Trabalho, da forma como se encontra construído e densificado, parece permitir abranger toda e qualquer prestação paga pelo empregador.

A par destas fontes, e pese embora não elencadas nem no Código do Trabalho nem no artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho e, por isso, não constituírem fontes imediatas, alguns Autores defendem, em ambas as jurisdições, que a jurisprudência e a doutrina são, igualmente, fontes de direito, no sentido em que os entendimentos

doutrinários muitas vezes densificam os conceitos legais e criam correntes interpretativas dos mesmos e, bem assim, influenciam directa ou indirectamente as decisões jurisprudenciais³¹. Na verdade, é inegável que algumas alterações legislativas resultam da própria conjugação de posições doutrinárias e orientações jurisprudenciais, pelo que também a estas deverá conferir-se a enquadramento como fontes de direito.

Aqui chegados, resta-nos analisar dois aspectos fundamentais relativos às fontes de direito, antes de nos debruçarmos sobre a hierarquia dessas mesmas fontes.

O primeiro desses aspectos é saber se o contrato de trabalho poderá ser considerado fonte de direito. A noção de contrato de trabalho, quer em Portugal quer em Angola, encontra-se prevista no Código Civil (em ambas as jurisdições é o artigo 1152.º) que prevê que “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”.

No ordenamento jurídico português, o conceito de contrato de trabalho também se encontra previsto no artigo 11.º do Código do Trabalho que tem aspectos em comum com o prescrito no Código Civil. O contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional de conteúdo negocial que advém de uma relação bilateral (entre empregador e trabalhador) e que resulta, como todos os contratos, de uma proposta e uma aceitação, pelo que irão existir, em princípio, duas declarações de vontade contrapostas³². A

³¹ Vide, nomeadamente, neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., pp. 192 e 193; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito*, cit., pp. 53 e 55.

³² Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., p. 301.

circunstância de o contrato de trabalho estar, por isso, sujeito ao princípio da autonomia privada, não significa que não esteja sujeito às limitações de conteúdo previstas em normas imperativas que regulam essa relação, isto porque, existindo uma reconhecida desigualdade de poderes entre as partes, as referidas normas irão equilibrar a relação ao mesmo tempo que protegem o trabalhador³³. Sendo um negócio jurídico bilateral em que são carreadas para o contrato as vontades das partes, é pacífico em Portugal que o contrato de trabalho não seja considerado como fonte de direito. Na verdade, o contrato de trabalho é uma fonte de obrigações entre as partes e não propriamente um meio de divulgação de normas jurídicas em sentido estrito, características essenciais para a qualificação de uma fonte de direito como vimos *supra*, pelo que será de afastar a sua qualificação como fonte de direito.

Em contrapartida, no sistema Angolano, existem mais dúvidas quanto a esta matéria. O conceito de contrato de trabalho em Angola encontra-se previsto no Código Civil de Angola, como vimos acima, sendo que também a Lei Geral do Trabalho procede à sua definição. Diz-nos o artigo 3.º, n.º 3 da Lei Geral do Trabalho que o contrato de trabalho “é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração”. As características do contrato de trabalho são semelhantes em ambos os ordenamentos jurídicos com uma distinção prática importante. Enquanto o sistema português prevê uma presunção (ilidível) para se reconhecer o

³³ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., p. 304.

contrato de trabalho como tal (artigo 12.º do Código do Trabalho), a Lei Geral do Trabalho não consagra disposição semelhante o que significa que a qualificação como contrato de trabalho irá depender da verificação dos elementos caracterizadores dessa figura.

Como vimos acima, o contrato de trabalho é indicado como fonte de regulamentação do direito ao trabalho, no artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho. Existindo dúvidas quanto à interpretação e alcance do artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho, estas assumem uma importância acrescida neste ponto. Considerar que o artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho estatui as fontes de direito e estando o contrato de trabalho indicado nesse preceito, seria assumir que o contrato de trabalho é fonte de direito, para os devidos e legais efeitos, o que implica consequências práticas relevantes³⁴. Poder-se-ia pensar que o legislador angolano quis incluir o contrato de trabalho no elenco das fontes de direito, porquanto ele próprio tem intervenção no conteúdo do mesmo como se pode verificar pela consagração legal de paradigmas de contratos de trabalho (que se resumem a minutas de contrato de trabalho, a serem adoptadas pelos empregadores), aprovados pelo Decreto Presidencial n.º 40/17, de 6 de Março, mas cujo grau de obrigatoriedade não é possível de determinar. Esta conclusão também pode derivar do facto de o legislador ter fixado esses paradigmas para protecção do trabalhador, considerando as concretas necessidades do país e desenvolvimento destas matérias. Provindo os contratos de trabalho, ou melhor, as minutas de contrato, da emanção poder legislativo - e não totalmente da

³⁴ Vide distinções feitas por LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito*, cit., pp. 43-44.

autonomia privada das partes - seria de aceitar o contrato de trabalho como fonte de direito e justificar-se-ia, assim, a sua consagração enquanto tal no artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho. Paralelamente, devido à insuficiência de normativos decorrentes de outras fontes de direito, como convenções colectivas, o contrato de trabalho em Angola acaba por assumir uma relevância fundamental. Este facto poderia, também assim, justificar a inclusão do contrato de trabalho como fonte de direito. A este propósito, referem Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, “embora, em termos estritamente formais, o contrato de trabalho não integre o elenco das fontes de direito, em virtude de não possuir a característica da generalidade que constitui um elemento típico ou essencial daquelas, isso não tem impedido a sua inclusão no conjunto das fontes de direito do trabalho”³⁵.

Sem prejuízo do exposto, se interpretarmos o artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho como elenco das fontes de direito, temos muitas reservas em aceitar o contrato de trabalho como fonte de direito, independentemente desta intervenção normativa, devido à génese do próprio contrato de trabalho enquanto negócio jurídico resultante da vontade das partes - como reconhecem diversos Autores³⁶ -, não se tratando, por isso, de um meio de divulgação de normas jurídicas, conforme a aceção de fonte de direito enunciada no ponto 1. do presente estudo. De facto, não se compreenderia a opção do legislador em considerar o contrato de trabalho como fonte de

³⁵ Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES/MARIA REGINA REDINHA, *Contrato de trabalho - o novo regime jurídico angolano*, 1.ª ed., Vida Económica, Porto, 2015, p. 52.

³⁶ Vide, nomeadamente, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., p. 301, e LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito*, cit., p. 44.

direito, quando este não apresenta as características necessárias típicas das fontes de direito, sendo, contudo, inegável a importância do contrato de trabalho como fonte de obrigações, para a definição do conteúdo da relação jurídica entre o empregador e o trabalhador.

No entanto, se considerarmos que o artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho pretendeu mencionar as fontes de regulamentação do direito ao trabalho, independentemente da sua qualificação como verdadeiras fontes de direito, como discutido acima na parte da previsão legal das fontes de direito em direito do trabalho, já se compreenderia a opção do legislador angolano em incluir o contrato de trabalho nesse elenco, porquanto, apesar de o contrato não ser um meio de divulgação das normas jurídicas e, nesse sentido, não se poder qualificar o mesmo como fonte de direito no conceito acima explanado, é verdade que este instrumento regula e concretiza os termos do direito ao trabalho, num plano de empregador e trabalhador, sendo, por isso, um mecanismo de regulamentação dessas condições.

Face ao exposto, e ao contrário do que sucede no ordenamento português, existem dúvidas sobre a qualificação do contrato de trabalho como fonte de direito, devido à sistematização desta matéria e à própria redacção do artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho. No nosso entendimento, ainda que não seja uma fonte de direito, o contrato de trabalho não deixará de ser um instrumento regulatório da relação obrigacional entre empregador e trabalhador, e até um dos seus principais instrumentos.

O segundo aspecto que deverá ser ponderado, prende-se com a consideração do regulamento interno como fonte de direito, sendo

esta uma questão controversa em Portugal e de difícil determinação em Angola.

Relativamente a Portugal, existem Autores que defendem que o regulamento interno não é uma fonte de direito³⁷. A este propósito, destaquem-se as palavras de Pedro Romano Martinez: “Não parece de aceitar a tese de o regulamento interno de empresa constituir fonte de direito do trabalho. É claro que do regulamento podem resultar normas aplicáveis ao universo de trabalhadores da empresa e, tais regras, podem ter carácter de abstração. Mas, de facto, o regulamento interno tem o seu fundamento no contrato de trabalho, em particular no poder de direção do empregador e na correspondente subordinação do trabalhador, e o contrato não é fonte de direito; mesmo na parte organizativa e disciplinar do trabalho, o regulamento de empresa funda-se num poder do empregador que emerge do contrato. Independentemente destas considerações, seria estranho que uma fonte de direito do trabalho proviesse de uma parte, que impõe à outra unilateralmente regras abstratas”³⁸. Em sentido diverso, outros Autores, como Menezes Cordeiro³⁹ e Maria do Rosário Palma Ramalho⁴⁰, entendem que o regulamento interno é fonte de direito no sentido de conter normas abstractas aplicáveis à relação laboral. De todo o modo, sempre se diga que, no Acórdão do Tribunal Constitucional, de 20.11.1996, in DR 2.ª série de 07.02.1997, se estabelece que o regulamento interno

³⁷ Vide, nomeadamente, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., p. 188.

³⁸ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito*, cit., p. 188.

³⁹ Cfr. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 354-359.

⁴⁰ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, p. 279 ss.

não é fonte de direito e, nessa medida, não estará sujeito à fiscalização da sua constitucionalidade, mas tão-só da sua ilicitude.

Já o artigo 62.º da Lei Geral do Trabalho refere que o empregador deve elaborar e aprovar regulamentos, directivas, instruções e ordens de serviço sobre as matérias indicadas nessa disposição, *i.e.* “normas de organização técnica de trabalho, prestação do trabalho e disciplina laboral, delegação de competências, definição das tarefas dos trabalhadores, segurança, saúde e higiene no trabalho, indicadores de rendimento no trabalho, sistema de remunerações, horas de funcionamento dos vários sectores da empresa ou centro de trabalho, controle de entradas e saídas e de circulação na empresa, vigilância e controlo da produção e outras matérias que não respeitem directamente ao conteúdo da relação jurídico-laboral”. Caso o regulamento e demais modalidades de normas tratem de outras matérias que não as elencadas naquele normativo, estas serão consideradas nulas, nos termos do disposto no artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho⁴¹.

Aquando da elaboração do regulamento interno, o empregador deve proceder à consulta dos órgãos representativos dos trabalhadores, os quais se devem pronunciar no prazo de 20 dias úteis. De salientar que a Lei Geral do Trabalho não estabelece qualquer consequência para o incumprimento deste dever de consulta, ficando a dúvida sobre esta matéria. Liberal Fernandes e

⁴¹ À semelhança do que sucedida anteriormente em Portugal, em Angola, o empregador com mais de 50 trabalhadores deve adoptar obrigatoriamente regulamentos internos, em relação às matérias previstas no artigo 62.º da Lei Geral do Trabalho.

Maria Regina Redinha entendem, porém, que essa consequência é a nulidade do regulamento interno⁴².

Caso o regulamento interno, directivas, instruções e ordens de serviço versem sobre prestação e disciplina do trabalho, os sistemas de remuneração, rendimento do trabalho ou segurança, saúde e higiene no trabalho, o empregador deve enviar esse regulamento à Inspeção-Geral do Trabalho para informação e registo. Se a Inspeção-Geral do Trabalho detectar irregularidades, deve accionar os mecanismos necessários para as suprir.

Por último, a Lei Geral do Trabalho prevê que o regulamento interno, directivas, instruções e ordens de serviço vinculam o empregador e trabalhadores, devendo estes pugnar pelo seu cumprimento, de acordo com o previsto no artigo 65.º desse diploma. Por essa razão, o artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho refere que as disposições desses documentos são substituídas pela lei ou convenção colectiva quando não estejam conformes a estas.

Feitas estas notas acerca do regime do regulamento interno em Angola, iremos por ora debruçarmo-nos sobre se o regulamento interno pode ser considerado como fonte de direito em Angola.

Embora o artigo 9.º, n.º 1, alínea c) da Lei Geral do Trabalho refira “Leis e seus regulamentos”, consideramos que o legislador se refere a regulamentos da lei (v.g. regulamentos administrativos) e não a regulamentos internos⁴³, pelo que não será possível de

⁴² Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES/MARIA REGINA REDINHA, *Contrato*, cit., p. 212.

⁴³ No mesmo sentido, veja-se em anotação à anterior Lei Geral do Trabalho, tendo uma redacção idêntica à actual, o seguinte entendimento: “Cumprido, por último, fazer alusão à circunstância de a alínea c) do n.º 1 colocar no mesmo patamar a lei e os seus regulamentos. Se não erramos, o preceito pretende referir-se aos regulamentos administrativos de complementares ou de execução das leis, não cabendo aqui os despachos de extensão (expressamente equiparados, para

enquadrar os regulamentos internos no elenco legal de fontes. Porém, levanta-se a questão, até porque como defendemos acima esta não é uma enumeração taxativa, de saber se os regulamentos poderão, ainda assim, ser considerados como fonte de direito.

Em sentido afirmativo, Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha consideram que os regulamentos internos são fonte de direito⁴⁴, como se pode verificar pelo modelo de hierarquização que propõem em que o regulamento interno surge depois dessas fontes e imediatamente antes do contrato de trabalho⁴⁵. No entanto, os mesmos Autores referem que “o mesmo já não pode dizer-se relativamente às suas cláusulas que conflituam com a lei, com o acordo colectivo ou com o contrato de trabalho, como será o caso das matérias relacionadas com a prestação e disciplina do trabalho,

este efeito, aos acordos colectivos e enquadráveis, por isso, na alínea d)) e muito menos os regulamentos internos elaborados pelo empregador (cfr. art.ºs 64.º e segs.)”. Cfr. ANTÓNIO VICENTE MARQUES/MIGUEL LUCAS PIRES, *Comentário à legislação laboral angolana*, 1.ª ed., POLIS Editores, Lda., Luanda, 2014, p. 30.

⁴⁴ No mesmo sentido, veja-se em anotação à anterior Lei Geral do Trabalho, tendo uma redacção idêntica à actual,: “se assim é e assumindo os regulamentos de extensão inequivocamente carácter obrigatório quanto ao seu conteúdo (cfr. art.º 46.º, alínea h)) parece existir, na norma sob anotação, uma lacuna, quer quanto à sua enumeração como fonte de relações laborais, quer à hierarquização no seio dos demais. Em nosso entender e com base no art.º 69.º, os regulamentos internos deverão ser colocados num patamar inferior ao da lei e da convenção colectiva, sobrepondo-se, pelo seu carácter geral, ao contrato de trabalho, excepto quando este, por aplicação do princípio do tratamento mais, contenha soluções globalmente mais favoráveis ao trabalhador”. Cfr. ANTÓNIO VICENTE MARQUES/MIGUEL LUCAS PIRES, *Comentário*, cit., p. 30. Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES/MARIA REGINA REDINHA, *Contrato*, cit., pp. 49-51.

⁴⁵ Veja-se, a este propósito, LIBERAL FERNANDES e MARIA REGINA REDINHA: “no que respeita ao direito do trabalho, a hierarquia das fontes de direito pode ser assim ordenada: 1º - Constituição; 2º - Costume (quando observado nas organizações político-comunitárias tradicionais); 3º - Direito internacional; 4º - Lei e decreto; 5º - Assentos; 6º - Regulamento administrativo; 7º - Instrumentos convencionais de regulação colectiva de trabalho (acordo colectivo de trabalho, decisão arbitral e acordo de adesão); 8º - Regulamento interno; 9º - Contrato de trabalho; 10º - Usos e costumes locais, de profissão ou da empresa”. Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES/MARIA REGINA REDINHA, *Contrato*, cit., pp. 49-51 e 54-55.

os sistemas de remuneração, o rendimento do trabalho ou com a segurança e higiene no trabalho (arts. 62º, nº 1, da LGT). Nesta segunda situação, a eficácia ou carácter vinculativo do regulamento interno está dependente do facto de consagrar ou não condições mais favoráveis para o trabalhador do que as fixadas na lei ou no contrato de trabalho. Se forem mais favoráveis, a sua aplicação obedece ao regime da hierarquia das fontes de direito [...]; se, pelo contrário, contiver cláusulas que fixam condições menos favoráveis para o trabalhador, o regulamento interno é nulo na medida em que viole leis imperativas ou na parte em que reduza condições de trabalho contratualmente fixadas sem que os trabalhadores interessados hajam manifestado o seu acordo (e desde que as matérias em causa sejam susceptíveis de renúncia total ou parcial). Em qualquer destes casos, os conteúdos do regulamento interno contrários às referidas fontes devem considerar-se substituídos pelas normas ou cláusulas violadas”⁴⁶. Do exposto resultará, necessariamente, que o regulamento interno e demais modalidades só serão potencialmente aplicáveis - e, nessa medida, fontes de direito - caso fixem condições mais favoráveis.

No caso Angolano, efectivamente, o poder regulamentar surge de uma faculdade do empregador (cfr. artigo 36.º, n.º 1, alínea f) da Lei Geral do Trabalho) e, em alguns casos, de uma imposição para o mesmo (cfr. artigo 67.º da Lei Geral do Trabalho). No processo de elaboração do regulamento interno, não é certo o âmbito e obrigatoriedade da intervenção dos trabalhadores, já que somente se estabelece que os órgãos representativos dos trabalhadores sejam

⁴⁶ Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES/MARIA REGINA REDINHA, *Contrato*, cit., p. 50.

consultados. Repare-se que, em parte alguma, se define órgão representativo dos trabalhadores (diz-se até que se tratará de uma entidade desprovida de personalidade jurídica) nem se prevê a consequência para o incumprimento desta consulta. Acresce que, mesmo em matérias importantes, como as remuneratórias, a Inspeção-Geral do Trabalho apenas terá de tomar conhecimento, podendo ou não, suprir irregularidades que tenham sido por si detectadas. Ainda que se admita que o regulamento interno possa conter normas gerais e abstractas, temos bastantes reservas em identificar o regulamento interno como fonte de direito, principalmente porque, na maioria das vezes, o regulamento interno provém do exercício do poder regulamentar do empregador (nem sempre objecto de controlo) o que poderá acarretar um desequilíbrio de forças entre as partes, e a uma maior arbitrariedade de imposição de obrigações. Nesse sentido, não poderia ser considerado como meio de divulgação de normas jurídicas, mas tão-só um meio de fixação de obrigações com origens similares ao contrato de trabalho com a diferença que é de aplicação generalizada a todos os trabalhadores. Refira-se ainda que se o regulamento interno for considerado como fonte de direito, levantar-se-iam questões sobre o seu posicionamento na hierarquia dessas fontes, embora, os Autores acima referenciados entendam que, sendo o regulamento interno uma fonte de direito, aquele ficaria colocado num patamar entre a lei e as convenções colectivas - fontes superiores - e o contrato de trabalho - fonte inferior⁴⁷. No entanto, o regulamento interno não

⁴⁷ Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES/MARIA REGINA REDINHA, *Contrato*, cit., pp. 54-55.

foi, pelo legislador, incluído no artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho. De facto, se o regulamento interno for considerado como fonte de direito, estranha-se que o legislador angolano não o tenha qualificado como fonte de direito; se por outro lado, o regulamento interno regula o direito ao trabalho - assunção esta evidente tendo em conta o conteúdo do regulamento interno - não se compreende que não tenha sido incluído no elenco do artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho (tendo em conta uma das interpretações possíveis referenciadas acima). Estas inconsistências poderão indiciar que o regulamento interno deverá, pelo menos, ser tido como princípio interpretativo das obrigações laborais.

Abordadas as questões relacionadas com as fontes de direito e a sua qualificação, optamos por abordar, em breves traços, alguns princípios gerais de hierarquia de fontes e resolução de conflitos em ambos os ordenamentos.

No ordenamento jurídico português, a hierarquia das normas sistematiza-se em normas constitucionais, seguidas pelo Direito internacional geral e convencional, leis ordinárias (que têm a sua própria hierarquia), instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, por fim, usos laborais.

De referir que as relações entre as fontes são reguladas pelo artigo 3.º do Código do Trabalho que, em termos genéricos, as normas reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto se delas resultar o contrário, sendo que, em determinadas matérias, essas normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de

trabalho se, sem oposição daquelas normas, dispuserem em sentido mais favorável aos trabalhadores. Quanto à compatibilização com o contrato de trabalho, as normas reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, caso estas não disponham em sentido contrário, sendo que, sempre que uma norma reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não o poderá ser por contrato de trabalho. No que concerne aos usos, existem divergências quanto à sua articulação, porém, admite-se que os usos possam ser afastados por contrato de trabalho e por regulamento interno de empresa.

Já no ordenamento jurídico Angolano, e abstraindo das considerações de regulamento interno como fonte, o artigo 9.º refere que deve ser seguido o princípio da hierarquia dos actos normativos. Nesse sentido, as fontes de direito, tal como elencadas nessa disposição, encontram-se hierarquicamente organizadas⁴⁸.

De salientar, contudo, que o artigo 9.º, n.º 3 dispõe o seguinte: “em caso de conflito entre disposições de várias fontes, prevalece a solução que, no seu conjunto e no que respeita às disposições quantificáveis, se mostrar mais favorável ao trabalhador, salvo se as disposições de nível superior forem imperativas”. Esta norma

⁴⁸ Veja-se, a este propósito, o que LIBERAL FERNANDES e MARIA REGINA REDINHA referem: “no que respeita ao direito do trabalho, a hierarquia das fontes de direito pode ser assim ordenada: 1º - Constituição; 2º - Costume (quando observado nas organizações político-comunitárias tradicionais); 3º - Direito internacional; 4º - Lei e decreto; 5º - Assentos; 6º - Regulamento administrativo; 7º - Instrumentos convencionais de regulação colectiva de trabalho (acordo colectivo de trabalho, decisão arbitral e acordo de adesão); 8º - Regulamento interno; 9º - Contrato de trabalho; 10º - Usos e costumes locais, de profissão ou da empresa”. Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES/MARIA REGINA REDINHA, *Contrato*, cit., pp. 54-55.

reconduz-nos aos diferentes conceitos de normas (se configuram normas imperativas ou não), bem como o princípio do tratamento mais favorável. Significa isto que se, por exemplo, a norma da Lei Geral do Trabalho for imperativa, ainda que o contrato de trabalho preveja condições mais favoráveis para os trabalhadores, será preponderante a norma da Lei Geral do Trabalho. Pode também acontecer que a própria norma da Lei Geral do Trabalho expressamente refira que pode ser afastada por disposição do contrato de trabalho ou outra fonte. Exemplo paradigmático é o artigo 158.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho que refere, acerca das gratificações anuais (*i.e.* gratificações de férias e subsídio de Natal), que as percentagens fixadas podem ser alteradas para valor superior por convenção colectiva ou por contrato de trabalho.

Além desta norma de conflitos, o n.º 4 do artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho prevê que “os usos e costumes só são aplicáveis no caso de falta de normas legais ou convencionais ou por remissão destas”. Consequência prática desta disposição: só se poderá recorrer aos usos e costumes como fonte de obrigações para as partes, caso inexistir uma norma legal ou convencional (*v.g.* contrato de trabalho e, quiçá, regulamento interno se considerado como fonte) ou por remissão daquelas, o que, numa situação extrema, será reconhecer que, ainda que exista um uso mais favorável ao trabalhador⁴⁹, bastará que, por exemplo, o contrato de trabalho disponha sobre essa matéria para que aquele não seria aplicável. Face ao exposto, deve-se referir que o princípio de tratamento mais favorável do

⁴⁹ Cfr. LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito*, cit., p. 56.

trabalhador não é absoluto, prevendo-se excepções ao mesmo nos números 3 e 4 do artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho.

4. Conclusão

Como conclusão salientamos que, embora numa primeira abordagem, as diferenças encontradas entre o ordenamento jurídico português e o ordenamento jurídico angolano, no que se refere às fontes do direito e em especial às fontes do direito do trabalho, pudessem parecer residuais, tendo em conta as raízes comuns aos dois ordenamentos, a verdade é que, numa análise mais cuidada, essas diferenças demonstram uma relevância efectiva e com impactos significativos para o enquadramento e interpretação das relações laborais.

Várias questões se levantam sobre quais são e como se hierarquizam as fontes de direito do trabalho em cada um dos ordenamentos, com diferentes Autores a apresentarem opiniões divergentes em relação a vários aspectos, o que demonstra a importância do tema que identificámos para este estudo. Assim, embora não tenhamos eventualmente aprofundado suficientemente todos os temas tratados, tentámos apresentar uma análise comparada entre dois ordenamentos jurídicos que por razões históricas estão e estarão em permanente contacto.

Referências bibliográficas

A. Santos Justo, *Introdução ao Estudo do Direito*, 4.^a ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

António Menezes Cordeiro, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2018.

António Pedro Barbas Homem, Sobre Fontes do Direito Angolano, in *Estudos em Honra do Professor Doutor José Oliveira Ascensão*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2008.

António Vicente Marques/Miguel Lucas Pires, *Comentário à legislação laboral angolana*, 1.^a ed., POLIS Editores, Lda., Luanda, 2014.

Francisco Liberal Fernandes/Maria Regina Redinha, *Contrato de trabalho - o novo regime jurídico angolano*, 1.^a ed., Vida Económica, Porto, 2015.

João Baptista Machado, *Introdução ao direito e ao discurso legitimador*, 18.^a ed., Almedina, Coimbra, 2010, reimp..

Júlio Gomes, Dos usos da empresa em direito do trabalho, in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*, 5.^a ed., Almedina, Coimbra, 2016.

Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 4.^a ed., Almedina, Coimbra.

Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 9.^a ed., Almedina, Coimbra, 2019.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa