

**A relação de trabalho dos cidadãos estrangeiros  
no direito angolano**

**The contract of employment of foreign nationals  
under the Angolan law**

**Francisco Liberal Fernandes**

Professor da Faculdade de Direito da Universidade do Porto; Investigador do CIJE

Dezembro de 2014

**RESUMO:** Procura-se fazer um levantamento das exigências de natureza administrativa impostas pelo direito angolano aos cidadãos estrangeiros (residentes e não residentes) relativamente ao exercício de uma actividade subordinada de trabalho, e analisar o regime laboral que lhes é aplicável, em especial do contrato de trabalho de duração determinada.

**PALAVRAS-CHAVE:** direito de residência; visto de trabalho; contrato a termo; condições de trabalho.

**ABSTRACT:** A survey of the requirements imposed on foreign nationals (residents and non-residents) under the Angolan law on the administrative conditions for carrying out employed activity and an overview of the rules that apply to a fixed-term contract.

**KEY WORDS:** right of residence; work visa; fixed-term contract; working conditions.

## **SUMÁRIO:**

1. Introdução
2. Princípios jurídicos gerais
3. Pressupostos de admissão ao emprego dos trabalhadores estrangeiros não residentes
  - 3.1. Acesso ao emprego
  - 3.2. O visto de trabalho e suas implicações contratuais
    - 3.2.1. Duração do contrato de trabalho
    - 3.2.2. Caducidade da relação laboral
  - 3.3. A relação de trabalho
    - 3.3.1. Generalidades
    - 3.3.2. Legitimidade para contratar e ser contratado
    - 3.3.3. Celebração do contrato de trabalho
    - 3.3.4. Condições de trabalho
    - 3.3.5. Cessaçã do contrato de trabalho
    - 3.3.6. Nulidade do contrato de trabalho
4. O contrato de trabalho a termo dos trabalhadores estrangeiros residentes
  - 4.1. Requisitos de ordem formal
  - 4.2. Fundamentos de natureza material ou substantiva
  - 4.3. Situações especiais
  - 4.4. Contrato a termo certo
    - 4.4.1. Duraçã
    - 4.4.2. Renovaçã
    - 4.4.3. Conversã em contrato de duraçã indeterminada.
  - 4.5. Contrato a termo incerto
    - 4.5.1. Condições
    - 4.5.2. Conversã em contrato de duraçã indeterminada
  - 4.6. Sucessã de contratos a termo
  - 4.7. Caducidade do contrato de duraçã determinada
    - 4.7.1. Contrato a termo certo
    - 4.7.2. Contrato a termo incerto

4.8. O período de experiência.

5. O contrato de trabalho a termo na proposta da nova Lei Geral do Trabalho

5.1. Contrato a termo certo

5.2. Contrato a termo incerto

5.3. Período de experiência.

Bibliografia

## 1. Introdução<sup>1</sup>

O mero interesse científico<sup>2</sup> e a dimensão que o fenómeno actualmente apresenta na sociedade portuguesa são razões que justificam um breve escurso sobre o direito angolano aplicável às relações de trabalho em que são parte cidadãos estrangeiros, residentes e não residentes<sup>3</sup>, no que especificamente tem a ver com o contrato de trabalho de duração determinada.

Uma apreciação geral da legislação em vigor permite concluir que o ordenamento angolano consagra relativamente àqueles cidadãos um conjunto de restrições relacionadas com o acesso ao trabalho e a liberdade contratual laboral, condicionamento que, no plano técnico-jurídico, decorre não só da disciplina aplicável à entrada, residência e permanência dos cidadãos estrangeiros no respectivo território, como também da política de contratação laboral.

Um primeiro aspecto a referir prende-se com o facto de se consagrar em matéria laboral uma clara distinção entre os cidadãos estrangeiros com direito de residência e aqueles que o não possuem. Enquanto os primeiros estão sujeitos ao regime laboral que vigora para os cidadãos nacionais, designadamente a Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 2/00, de 2 de Fevereiro)<sup>4</sup> — doravante LGT —, para os segundos está prevista uma disciplina especial (arts. 22.º, alínea *i*), e 31.º da LGT), não obstante aquela Lei poder ser-lhes aplicável a título supletivo (art. 1.º, n.º 3, da mesma lei)<sup>5</sup>. Tratando-se, porém, de trabalho prestado no sector da função pública, ambas as categorias de cidadãos estão sujeitas a um regime especial de trabalho (art. 2.º, n.º 3, do Decreto n.º 5/95, de 7-4, que regula o empenho em território angolano de cidadãos estrangeiros não residentes)<sup>6</sup>.

Acresce que, de acordo com a noção de trabalhador não residente constante do anexo da Lei n.º 2/07, apenas beneficia desse estatuto o cidadão estrangeiro que *i*) possua qualificação profissional, técnica ou científica, *ii*) tenha sido contratado em país estrangeiro por tempo determinado e *iii*) seja portador de visto de trabalho. Perante semelhantes pressupostos, dir-

<sup>1</sup> Texto elaborado no âmbito da colaboração institucional estabelecida entre a Faculdade de Direito da Universidade do Porto e a Faculdade de Direito da Universidade de Kimpa Vita.

<sup>2</sup> Sobre o regime laboral dos trabalhadores estrangeiros em Angola, veja-se Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*, Almedina, 2014, p. 318 e s.

<sup>3</sup> Nos termos do § 27 do anexo da Lei n.º 2/07, de 31-8, que consagra o regime jurídico dos estrangeiros na República de Angola, o trabalhador estrangeiro não residente é o «cidadão estrangeiro com qualificação profissional, técnica ou científica, contratado em país estrangeiro para, por tempo determinado, exercer na República de Angola actividade profissional remunerada por conta de outrem e que seja portador de visto de trabalho». Noção semelhante consta no art. 2.º do **Decreto n.º 6/01, de 19-1**, relativo ao exercício das actividades profissionais dos trabalhadores estrangeiros em Angola.

Por sua vez, o estrangeiro residente é o cidadão habilitado com cartão de residente em território angolano (§ 8 do anexo da Lei n.º 2/07); o direito de residência dos cidadãos estrangeiros está dependente da concessão do visto de residência e da autorização de residência (respectivamente, arts. 71.º e 78.º da mesma lei).

<sup>4</sup> Veja-se o art. 1.º, n.ºs 1 e 3, *a contrario*, desta Lei. Para além disso, o art. 1.º do Decreto n.º 5/95 manda aplicar aos trabalhadores estrangeiros residentes o regime laboral em vigor para os trabalhadores nacionais.

<sup>5</sup> Dado que, como se verá, a regulação do trabalho a termo prevista para os trabalhadores estrangeiros não residentes é substancialmente influenciada ou dependente do regime do direito de entrada e de permanência no território angolano, os aspectos principais da disciplina daquele contrato contida na actual LGT (fundamentação, renovação ou a conversão) acabam por não beneficiar aqueles trabalhadores.

<sup>6</sup> Não cuidaremos aqui do regime aplicável aos trabalhadores estrangeiros que exerçam a sua actividade na função pública. Refira-se, no entanto, que a disciplina prevista no Decreto n.º 6/01 abrange igualmente aqueles trabalhadores (art. 1.º deste diploma).

se-á que o acesso ao trabalho em território angolano dos estrangeiros não residentes constitui um direito de natureza económica.

Assim, enquanto os trabalhadores estrangeiros residentes gozam do direito ao livre exercício de qualquer actividade remunerada (art. 54º, n.º 3, da Lei n.º 2/07) — concretamente, tanto podem celebrar contratos de trabalho de duração indeterminada como de duração determinada (a termo certo ou incerto), assim como exercer uma actividade autónoma —, os não residentes são admitidos a trabalhar apenas em regime de contrato de trabalho de duração determinada a termo certo.

Por outro lado, de acordo com o art. 8º da Lei n.º 2/07, apenas os trabalhadores estrangeiros residentes beneficiam do direito de liberdade sindical nas mesmas condições que os trabalhadores angolanos, com excepção quanto ao desempenho de funções de direcção nas organizações sindicais, assim como gozam do direito de contração colectiva (art. 2º, n.º 1, da Lei n.º 20-A/92, de 14 de Agosto, relativa ao direito de negociação colectiva).

## 2. Princípios jurídicos gerais

Não obstante as restrições existentes, os estrangeiros que pretendam trabalhar em Angola como trabalhadores independentes ou como trabalhadores subordinados gozam<sup>7</sup>, nos termos do art. 25º, n.º 1, da Constituição da República de Angola (doravante CRA), «dos direitos, liberdades e garantias fundamentais, bem como da protecção do Estado», estando-lhes no entanto vedado «o exercício de funções na administração directa do Estado, nos termos da lei» (nº 2, alínea *g*), do mesmo artigo) e o «acesso às forças armadas, à polícia nacional e aos órgãos de inteligência e de segurança» (*idem*, alínea *f*). No art. 4º da Lei n.º 2/07, de 31-8, relativa ao regime jurídico dos estrangeiros na República de Angola, ressalva-se que o «cidadão estrangeiro, salvo disposição legal, acordo ou convenção internacional, não pode exercer funções públicas ou que impliquem o exercício de poder de autoridade pública, com excepção das que tenham carácter predominantemente técnico, docente ou de investigação científica».

No mesmo sentido, estabelece o art. 3º, n.º 1, da Lei n.º 2/07 que «o cidadão estrangeiro que reside ou se encontra na República de Angola goza dos mesmos direitos e garantias, estando sujeito aos mesmos deveres que os cidadãos angolanos, com excepção dos direitos públicos e dos demais direitos e deveres expressamente reservados por lei aos cidadãos angolanos»<sup>8</sup>. Assim, é reconhecida aos trabalhadores estrangeiros a liberdade de deslocação

<sup>7</sup> Limitar-nos-emos a aludir aos princípios gerais com implicações directas no estatuto do trabalhador estrangeiro.

<sup>8</sup> Aliás, o art. 3º do Decreto n.º 6/01, relativo ao exercício das actividades profissionais dos trabalhadores estrangeiros em Angola, impõe ao empregador o dever de assegurar o princípio da igualdade de tratamento em matéria salarial (n.º 1) e determina a nulidade das disposições contratuais que contrariem o mesmo princípio, entendido na sua globalidade (n.º 2).

e de domicílio, as quais podem, no entanto, ser limitadas por razões e segurança pública (art. 5º, n.º 1, daquela lei e art. 3º, n.º 1, do Decreto Presidencial n.º 108/11, de 25-5, que consagra o regulamento sobre o regime jurídico de estrangeiros.

Por fim, o trabalhador estrangeiro, residente ou não residente, goza das mesmas garantias constitucionais e legais que os trabalhadores angolanos, designadamente o direito de recorrer aos órgãos judiciais (art. 11º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 2/07) e o direito de não ser expulso do país senão nos casos e pelas formas previstas na lei (*idem*, alínea *d*)).

### **3. Pressupostos de admissão ao emprego dos trabalhadores estrangeiros não residentes**

#### **3.1. Acesso ao emprego**

Como já se referiu, o acesso ao emprego no território de Angola por parte de trabalhadores estrangeiros não residentes encontra-se sujeito a dois tipos de limites: um relativo à liberdade de circulação das pessoas — concretamente, ao regime que regula o direito de entrada, residência e permanência no país —, o outro está relacionado com o âmbito da liberdade de negociação laboral.

Com efeito, o direito de entrada no território angolano está condicionado à posse de um título válido (visto de entrada) que seja adequado à finalidade da deslocação e cujas condições estão estabelecidas no art. 13º, n.º 1, da Lei n.º 2/07<sup>9</sup>. Segundo a noção constante do anexo desta lei, por visto entende-se a «autorização do Estado que permite ao estrangeiro transitar, entrar e permanecer no território nacional, mediante observância dos limites e condicionalismo previstos na lei». Ainda de acordo com o art. 18º daquela lei, o visto, considerado em si mesmo, não é mais do que «uma mera expectativa de direito», na medida em que só confere o direito que titula (de entrada, permanência ou de residência) se o respectivo interessado satisfizer os restantes requisitos previstos no art. 13º da mesma lei, anteriormente indicados.

O direito de entrar no território angolano com a finalidade de aceder a um emprego subordinado está dependente da concessão do visto de trabalho<sup>10</sup>, muito embora o visto de

---

<sup>9</sup> São elas: *a*) ser portador de passaporte ou qualquer outro documento internacional de viagem válido na República de Angola e cuja validade superior a seis meses; *b*) possuir visto de entrada vigente e adequado à finalidade da deslocação; *c*) possuir meios de subsistência nos termos do disposto no artigo 19º da presente lei; *d*) ser titular do certificado internacional de vacina; *e*) não estar sujeito à proibição de entrada nos termos do artigo 15º da mesma lei.

<sup>10</sup> O art. 52º da Lei n.º 2/07, prevê seis tipos de visto de trabalho, conforme a natureza da actividade a que se destina a sua concessão: *i*) o de tipo A permite o exercício de actividade profissional ao serviço de instituição ou empresa pública; *ii*) o de tipo B destina-se ao exercício de uma actividade profissional independente, de prestação de serviços, dos desportos e cultura; *iii*) o de tipo C é relativo ao exercício de actividade profissional a nível do sector petrolífero, mineiro e construção civil; *iv*) o de tipo D é para o trabalho prestado nos sectores do comércio, indústria, pescas, marítimo e aeronáutico; *v*) o de tipo E é relativo à actividade prestada no

permanência temporária permita em certas situações exercer actividade profissional remunerada (art. 53º da Lei n.º 2/07)<sup>11</sup>.

Em regra, o visto de trabalho só é concedido se o trabalhador possuir um contrato de trabalho ou uma promessa de trabalho de uma entidade com actividade em território angolano (art. 67º, n.º 1, alínea *a*), da mesma lei)<sup>12</sup>. Aquele é, pois, o título que permite ao cidadão estrangeiro não residente exercer no país uma actividade laboral, pelo que a sua não obtenção constitui uma causa de nulidade do contrato celebrado (art. 20º, n.º 1, alínea *c*), da LGT)<sup>13</sup>.

Prevê-se, no entanto, a possibilidade de a autoridade competente conceder aquele tipo de visto ainda que o requerente não possua uma oferta de emprego em território angolano (art. 67º, n.º 4, alínea *c*)<sup>14</sup>; neste caso, o interessado deverá satisfazer os restantes requisitos previstos no art. 13º, n.º 1, da mesma lei, designadamente possuir meios de subsistência.

Por outro lado, está vedado ao trabalhador estrangeiro não residente o pluri-emprego, excepto em caso de autorização expressa dos Ministros da tutela, do trabalho e da respectiva área de actividade (art. 9º, alínea *b*), do Decreto n.º 6/01). Com efeito, sendo concedido no âmbito da formação de uma determinada relação laboral<sup>15</sup>, o visto de trabalho não permite ao seu titular exercer actividade diferente daquela que fundamentou a respectiva concessão (com a ressalva de que se falará em seguida), nem celebrar contrato de trabalho ou prestar serviços a entidade diversa daquela que o requereu, sob pena de o mesmo ser cancelado (arts. 51º, n.º 3, da Lei n.º 2/07, e 77º do Decreto Presidencial n.º 108/11)<sup>16</sup>. Neste sentido,

---

âmbito dos acordos de cooperação; *vi*) o de tipo F é para o exercício de uma actividade profissional em qualquer outro sector diferente dos indicados anteriormente.

<sup>11</sup> Nos termos do art. 82º, n.º 3, do Decreto Presidencial n.º 108/11, o «visto de permanência temporária concedido ao cidadão estrangeiro cônjuge de cidadão nacional ou de titular de autorização de residência, por razões humanitárias, cumprimento de missão religiosa, habilita o seu titular a exercer actividade profissional remunerada». Por sua vez, o n.º 4 do mesmo artigo, afasta essa habilitação quando o mesmo tipo de visto seja concedido para a «realização de trabalhos de investigação científica» ou para «acompanhamento familiar do titular de visto de estudo, de tratamento médico, privilegiado ou de trabalho».

<sup>12</sup> O facto de este preceito aludir indistintamente ao exercício de uma actividade profissional significa que o visto de trabalho pode também ser concedido para o exercício de uma actividade profissional independente de duração limitada ou temporária. Contudo, tal como acontece com o trabalho subordinado, também relativamente ao trabalho autónomo é indispensável que, para obter o mesmo tipo de visto, o trabalhador tenha celebrado um contrato de prestação de serviços ou possua uma promessa de prestação de actividade.

<sup>13</sup> Nos termos deste preceito, é nulo o contrato de trabalho que esteja legalmente “sujeito a visto ou autorização prévia ao início da prestação do trabalho e o mesmo não tiver sido obtido” (infra). Para além das consequências que decorrem a invalidez inicial do contrato de trabalho, os arts. 28º, n.º 3, alínea *c*), e 102º, n.ºs 1 e 3, ambos da Lei n.º 2/07, determinam ainda que o cidadão estrangeiro não residente que não seja titular de visto de trabalho pode ser expulso do país.

<sup>14</sup> Com efeito, nos termos do art. 67º, n.º 4, da Lei n.º 2/07, a falta de contrato de trabalho ou de oferta de emprego não determina *ex lege* a não concessão do visto de trabalho, mas legitima o Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social a dar parecer negativo relativamente à sua atribuição, o qual, por sua vez, impede o Serviço de Migração e Estrangeiros de autorizar a respectiva concessão (n.º 5 do mesmo artigo).

<sup>15</sup> Nos termos deste preceito, o «visto de trabalho apenas permite ao seu titular exercer a actividade profissional que justifique a sua concessão e habilita-o a dedicar-se exclusivamente ao serviço da entidade empregadora que o requereu». A delimitação do conceito de actividade profissional não exclui a possibilidade de o empregador recorrer ao *jus variandi*, ou seja, de atribuir ao trabalhador actividades não compreendidas no objecto do contrato de trabalho — seja através da mudança de posto de trabalho, seja pela atribuição de funções específicas de outra categoria ou qualificação profissional —, desde que essa alteração (i) seja temporária ou transitória, (ii) seja justificada por motivos de natureza objectiva, (iii) que a mudança não implique uma modificação substancial da situação jurídico-laboral do trabalhador e (iv) que a sua duração não ultrapasse de dez meses num ano ou quinze meses em dois anos quinze meses (art. 76º da LGT).

<sup>16</sup> Além disso, o visto de trabalho não permite ao seu titular a fixação de residência em território angolano (art. 51º, n.º 5, da Lei n.º 2/07).

aliás, o art. 102º, n.º 2, da Lei n.º 2/07 dispõe que, para além da aplicação de multa, o trabalhador que se encontre numa das situações referidas está sujeito a ser expulso do território e, conseqüentemente, a ver caducado o seu contrato<sup>17</sup>.

Parece-nos, porém, que o empregador que o solicitou o visto de trabalho pode ocupar o trabalhador estrangeiro não residente em serviços distintos daqueles que se integram no objecto do contrato de trabalho, desde que a respectiva duração não ultrapasse trinta dias; para o efeito, deve enviar comunicação escrita ao centro de emprego da área do local da empresa, acompanhada da documentação comprovativa do cumprimento das normas relativas à entrada do trabalhador no país (art. 8º do Decreto n.º 5/95)<sup>18</sup>.

Para além desta situação específica, o carácter geral do art. 8º deixa antever a possibilidade de os trabalhadores não residentes exercerem de forma não regular, em acumulação com o contrato que justificou a concessão do visto de trabalho, actividades meramente temporárias para pessoas diferentes do empregador “principal”. Daí julgar-se que a referida proibição geral de acumulação vise apenas as prestações não ocasionais, entendendo-se como tais aquelas cuja duração ultrapasse trinta dias.

## 3.2. O visto de trabalho e suas implicações contratuais

### 3.2.1. Duração do contrato de trabalho

Para além de constituir uma condição de acesso ao emprego, a concessão do visto de trabalho está limitada ao exercício de uma actividade temporária, o que implica que o contrato de trabalho (ou a promessa de contrato) que lhe serve de fundamento seja necessariamente (ou *ex lege*) de duração determinada (art. 51º, n.º 1, da Lei n.º 2/07). Aliás, como decorre do art. 51º, n.º 2, da Lei n.º 2/07 e do art. 75º, n.º 1, do Decreto Presidencial n.º 108/11, é a duração estabelecida para o contrato — a qual deve ter uma duração compreendida entre três meses e trinta e seis meses (art. 11º do Decreto n.º 6/01) — que condiciona ou determina a duração do visto. Por outro lado, o facto de esta oscilar entre um limite mínimo de três meses e máximo de três anos (art. 75º, n.º 1, do Decreto Presidencial n.º 108/11) acaba igualmente por condicionar a liberdade contratual das partes<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> No mesmo sentido, o art. 102º, n.º 3, da Lei n.º 2/07 determina que o empregador que tiver ao seu serviço trabalhador estrangeiro nas referidas condições está sujeito ao pagamento de uma multa, além de que é responsável pelas despesas inerentes à expulsão daquele do país. Veja-se ainda o art. 119º do Decreto Presidencial n.º 108/11.

<sup>18</sup> Aliás, esta extensão da actividade de trabalho poderá ainda considerar-se enquadrada no âmbito da relação laboral instituída com a entidade que requereu o visto de trabalho.

<sup>19</sup> Não obstante o art. 75º, n.º 1, do Decreto Presidencial n.º 108/11 determinar que o visto de trabalho poder ter uma duração entre três meses e trinta e seis meses, “de acordo com a duração do contrato”, isso não implica necessariamente que a duração daquele não possa ser superior a termo inicial do contrato, uma vez

Contudo, no caso de a duração da actividade ultrapassar a duração máxima do visto, poderá haver lugar à prorrogação deste (art. 80º daquele Decreto) e à consequente renovação do contrato de trabalho a termo.

Por outro lado, é admissível a contratação de trabalhador estrangeiro não residente para a execução de tarefas de duração inferior a três meses; nesse caso, porém, a celebração do contrato (e a concessão do respectivo visto de trabalho) está dependente de uma autorização específica da Inspeção-Geral do Trabalho que permita essa contratação (art. 75º, n.º 1, segunda parte, do mesmo Decreto, e art. 17º do Decreto n.º 6/01).

Embora, como se verá em seguida, a LGT admita a celebração dos contratos de trabalho de duração determinada a termo incerto, os limites (coincidentes) impostos pelas regras relativas à duração do contrato a termo e à concessão do visto de trabalho acabam, pelo menos no plano formal, por inviabilizar a respectiva celebração. Como efeito, dado que a concessão do visto de trabalho pressupõe a determinação prévia da duração do contrato a termo (ou da actividade laboral no caso de tratar-se de uma simples promessa), parece-nos que tais regras não são compatíveis com a característica específica do contrato de trabalho a termo incerto, concretamente a relacionada com a indeterminação da sua duração.

Assim sendo, a celebração de contratos e trabalho a termo incerto apenas se afigura possível relativamente aos trabalhadores estrangeiros residentes.

### 3.2.2. Caducidade da relação laboral

O condicionamento da liberdade de trabalho dos trabalhadores estrangeiros não residentes pelas regras aplicáveis à sua circulação no território angolano manifesta-se igualmente a nível da extinção do contrato de trabalho, mais especificamente, da respectiva caducidade.

Com efeito, o art. 77º do Decreto Presidencial n.º 108/11 indica as situações em que o visto de trabalho pode ser cancelado: *i)* extinção do contrato por rescisão de qualquer das partes; *ii)* exercício de um trabalho diferente daquele que fundamentou a respectiva concessão; *iii)* desempenho de actividade profissional a entidade patronal diversa da que o requereu.

O cancelamento do visto constitui uma consequência da verificação de qualquer dos factos elencados; por outro lado, a existência de uma relação específica ou necessária entre a concessão do visto de trabalho e a instituição de determinada relação laboral significa que, relativamente à duas últimas causas de cancelamento do visto acabadas de indicar, a privação daquele título tem como efeito legal a extinção do contrato de trabalho por caducidade.

---

que se admite que este possa ser sucessivamente renovado até perfazer a duração máxima permitida (art. 11º, n.º 2, do Decreto n.º 6/01).

Por outro lado, não obstante a posição de prevalência conferida à entidade empregadora que requereu o visto de trabalho, em caso de conflito laboral, o trabalhador apenas pode ser privado daquele título (e, conseqüentemente, ser expulso do país) por decisão judicial (art. 28º, n.º 2, da Lei n.º 2/07). Trata-se de uma garantia que não deixa de constituir uma forma de tutela da liberdade de trabalho e do direito de permanência no território do trabalhador estrangeiro não residente<sup>20</sup>.

### 3.3. A relação de trabalho

#### 3.3.1. Generalidades

A contratação de trabalhadores estrangeiros não residentes está sujeita a determinados limites, os quais são justificados pela necessidade de promover o acesso ao emprego dos cidadãos angolanos. Com efeito, nos termos do art. 3º do Decreto n.º 5/95, as entidades empregadoras com legitimidade para contratar trabalhadores estrangeiros não residentes apenas o podem fazer quando tenham ao seu serviço mais de cinco trabalhadores e o seu quadro de pessoal for composto com pelo menos 70% de força de trabalho angolana. Excepcionalmente, porém, a quota de trabalhadores estrangeiros não residentes pode ser excedida tratando-se de trabalhadores especializados ou de trabalhadores que, consideradas as condições do mercado de trabalho, não se encontrem normalmente disponíveis no País; neste caso, porém, a respectiva admissão está dependente de requerimento fundamentado da entidade interessada e da correspondente autorização por parte da Administração do Trabalho (art. 4º do mesmo diploma).

Por outro lado, os trabalhadores estrangeiros não residentes podem ser contratados para trabalhar quer no sector privado quer no sector público, económico e não económico (art. 51º, n.º 1, *in fine*, da Lei n.º 2/07, art. 1º, do Decreto n.º 6/01). No entanto, apenas abordaremos o regime de contratação para o sector privado e para o sector público económico, que, aliás, é idêntico.

Salvaguardadas as restrições legais, os trabalhadores estrangeiros têm direito ao mesmo tratamento que os trabalhadores nacionais, sendo nulas as cláusulas contratuais ou as práticas do empregador que contrariem esse princípio de igualdade (art. 3º, n.ºs 1 e 2, do Decreto n.º 6/01). Por outro lado, beneficiam de uma garantia específica de eficácia do

---

<sup>20</sup> Ressalvadas as situações em que o comportamento do trabalhador preencha uma das causas elencadas no art. 28º, n.ºs 1 e 3, da Lei n.º 2/07, o legislador pretende com o disposto no n.º 2 deste último preceito assegurar, em primeiro lugar, que a existência de um conflito laboral entre o trabalhador estrangeiro não residente e a respectiva entidade patronal não é em si mesmo motivo autónomo de expulsão do território; em segundo lugar, excluir a intervenção das autoridades administrativas responsáveis pelo controlo da circulação de estrangeiros no país quando esteja em causa uma questão de natureza meramente privada, como é o conflito laboral; em terceiro lugar, limitar decisões ou actos arbitrários do empregador e, por outro, garantir que o diferendo entre as partes seja resolvido de acordo com o direito interno, concretamente sem constrangimentos arbitrários por parte do empregador sobre o trabalhador.

contrato de trabalho e demais condições laborais previstas na lei (art. 5º do Decreto n.º 6/01), assim como do direito de impugnam, nos termos da lei nacional, os actos lesivos dos seus direitos e interesses legítimos (art. 6º do mesmo diploma e art. 11º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 2/07).

### 3.3.2. Legitimidade para contratar e ser contratado

De acordo com o regime geral fixado pelos Decretos n.ºs 5/95 (art. 2º, n.º 1) e 6/01 (art. 4, n.º 1), podem contratar trabalhadores estrangeiros não residentes as empresas nacionais e demais entidades empregadoras estrangeiras que operam em território angolano, designadamente as empresas públicas, mistas e privadas, as cooperativas e todas as pessoas singulares ou colectivas de direito privado que exerçam, em conformidade com as leis em vigor, a sua actividade em território angolano. Idêntica legitimidade é permitida às entidades com sede em território angolano no âmbito de contratos de cooperação técnica (art. 2º, n.º 2, do Decreto n.º 5/95 e art. 4º, n.º 1, o Decreto n.º 6/01).

Por sua vez, para que o trabalhador estrangeiro não residente possa ser contratado deve reunir os seguintes requisitos (Decreto n.º 6/01, art. 4º, n.º 2)<sup>21</sup>:

- Ter atingido a maior idade face às leis angolana e estrangeira;
- Possuir qualificação profissional técnica ou científica comprovada pela entidade empregadora;
- Possuir aptidão física e mental comprovada por atestado médico passado no país em que se efectua a contratação e confirmadas por entidade para o efeito designada pelo Ministério da Saúde da República de Angola;
- Não ter antecedentes criminais, desde que comprovado por documento emitido no país de origem;
- Não ter possuído a nacionalidade angolana;
- Não ter beneficiado de bolsa de estudo ou formação profissional a expensas dos organismos ou empresas de direito público ou privado que operam em território angolano.

### 3.3.3. Celebração do contrato de trabalho

Como se disse, aos trabalhadores estrangeiros não residentes só é permitido celebrar contratos de trabalho de duração determinada, os quais devem ser reduzidos a escrito, sob

<sup>21</sup> A contratação de trabalhadores estrangeiros em contravenção com o disposto no Decreto n.º 5/95 faz incorrer o empregador em multa, cujo valor está determinado no art. 10º, n 1, do mesmo diploma. Por sua vez, a reincidência nessa violação é punida nos termos do n.º 2 do mesmo artigo.

pena de nulidade<sup>22</sup>. A respectiva duração é fixada pelas partes e está compreendida entre o mínimo de três meses e o máximo de trinta e seis meses (art. 11º, n.º 1, do Decreto n.º 6/01), podendo ser sucessivamente renovável até atingir a duração máxima (art. 11º, n.º 2, do mesmo diploma).

O contrato entra em vigor na data da sua assinatura, salvo se por acordo das partes outra data for estabelecida (art. 10º do Decreto n.º 6/01). No acto da respectiva assinatura, o trabalhador estrangeiro não residente deve assumir, por escrito, o compromisso de honra de respeitar e fazer respeitar as leis da República da Angola (art. 18º do mesmo Decreto).

Dentro dos limites temporais anteriormente referidos, a duração do contrato é fixada livremente pelas partes, não estando, por isso, condicionada à satisfação de uma determinada necessidade temporária do empregador, ao contrário do que sucede relativamente aos trabalhadores estrangeiros residentes (infra)<sup>23</sup>.

Tratando-se da realização de tarefas ocasionais ou eventuais, é admissível a celebração de contratos de trabalho de duração inferior a noventa dias; neste caso, o empregador deve obter autorização prévia por parte da Inspeção-Geral do Trabalho, a qual lhe deverá ser comunicada com trinta dias de antecedência relativamente ao início da prestação da actividade (art. 17º do Decreto n.º 6/01 e art. 75º, n.º 1, do Decreto Presidencial nº 108/11).

O contrato de trabalho deve conter os seguintes elementos (arts. 5º do Decreto n.º 5/95, e 13º, n.º 1, do Decreto n.º 6/01):

- Indicação das obrigações assumidas pelas partes;
- Nome completo e residência habitual das partes;
- Classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador;
- Local de trabalho;
- Duração semanal do trabalho;
- Montante, forma e período de pagamento do salário e menção das prestações salariais acessórias ou complementares;
- Compromisso de o trabalhador regressar ao país de origem após a cessação do contrato;
- Data e início da prestação do trabalho;
- Lugar e data da celebração do contrato;
- Assinatura dos contratantes.

---

<sup>22</sup> Neste sentido, é nula a celebração de um contrato de trabalho sem termo, como também a transformação ou conversão de um contrato a termo em contrato sem termo, sempre que uma das partes seja um trabalhador estrangeiro não residente.

<sup>23</sup> Assim, diferentemente do que acontece em relação aos trabalhadores estrangeiros residentes, a disciplina especial que rege o contrato de trabalho a termo celebrado por trabalhadores estrangeiros não residentes retira qualquer sentido útil ao problema da fundamentação material da sua celebração e ao regime da renovação e conversão, previstos na LGT para aquela modalidade contratual.

A entidade empregadora deve proceder ao registo do contrato no centro de emprego da área onde se encontra localizada a empresa, nos moldes indicados no art. 6º do Decreto n.º 5/95; tratando-se de um contrato de duração inferior a trinta dias, o registo pode ser substituído pelo envio de uma comunicação escrita (art. 8º, n.ºs 1 e 2, do mesmo diploma). Por sua vez, a extinção do contrato de trabalho obriga o empregador a requerer o cancelamento do registo efectuado (art. 7º do Decreto n.º 5/95).

Não sendo admissível a sua conversão em contrato de duração indeterminada, o contrato a termo caduca logo que atinja a sua duração máxima admissível (como caduca igualmente o visto de trabalho – art. 51º, n.º 2, da Lei n.º 2/07), devendo, por isso, o trabalhador abandonar o país (art. 11º, n.º 3, do Decreto n.º 6/01).

Porém, a empresa relativamente à qual o trabalhador se encontrava vinculado pode, em situações excepcionais, contratar novamente o mesmo trabalhador para continuar a trabalhar em território angolano, como se se tratasse de uma primeira contratação; para o efeito, a empresa contratante deverá solicitar autorização aos organismos competentes e apresentar as razões que justificam a nova contratação (art. 11º, n.ºs 4 e 5, do Decreto n.º 6/01).

### 3.3.4. Condições de trabalho

O art. 7º do Decreto n.º 6/01 contém uma enumeração dos deveres laborais do trabalhador estrangeiro não residente:

- Cumprir e executar as ordens e instruções dos responsáveis da empresa;
- Transmitir conhecimentos e ensinamentos técnicos ou científicos úteis aos trabalhadores angolanos com os quais colabore;
- Prestar com zelo, dedicação e disciplina os serviços para que foi contratado, por forma a cumprir com os planos de produção;
- Comparecer assídua e pontualmente ao trabalho;
- Proteger o património da empresa contra qualquer danificação, destruição ou perda;
- Cumprir escrupulosamente as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Manter relações profissionais de inter-ajuda e de respeito mútuo com todos os trabalhadores;
- Guardar sigilo profissional e os segredos inerentes à produção ou ao serviço, durante a vigência do contrato e após seu termo, sob pena de procedimento disciplinar ou criminal.

Além disso, o trabalhador estrangeiro não residente não pode (art. 9º do Decreto n.º 6/01):

- Exercer em acumulação qualquer outra actividade remunerada em território angolano, salvo autorização expressa dos Ministros de tutela, do trabalho e da respectiva área de actividade (n.º 1)<sup>24</sup>;
- Celebrar contrato de trabalho com outra entidade empregadora nacional ou estrangeira, durante ou após termo do primeiro contrato sem observância do preceituado no presente diploma (n.º 2);
- Exercer o direito de reunião ou de manifestação (art. 6º da Lei n.º 2/07, *a contrario*);
- Filiar-se em associações sindicais ou associações profissionais (art. 8º, n.º 1, da Lei n.º 2/07, *a contrario*).

O exercício dos poderes da entidade patronal é regulado pelo disposto na LGT, art. 38º e s. (art. 15º, n.º 1, do Decreto n.º 6/01).

Nos termos do art. 12º do Decreto n.º 6/01, durante a vigência do contrato o trabalhador não residente pode, por acordo entre as partes, ser transferido para local de trabalho diverso do fixado originariamente; dessa alteração, porém, não podem resultar para o trabalhador condições inferiores às estabelecidas anteriormente (n.º 1). A mudança de local de trabalho está dependente da autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho (n.º 2).

### 3.3.5. Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato, respectivas indemnizações e compensações são aplicáveis as normas previstas na LGT, concretamente os arts. 211º e s. (modalidades de extinção) e 261º e s. (cálculo das indemnizações e compensações).

A resolução dos conflitos emergentes da relação jurídico-laboral é igualmente regulada pelo disposto na LGT, no art. 300º e s. (art. 15º, n.º 2, do Decreto n.º 6/01).

### 3.3.6. Nulidade do contrato de trabalho

Os diplomas anteriormente referidos são omissos relativamente à nulidade do contrato a termo celebrado por trabalhador estrangeiro não residente. Cremos, à semelhança do que se prevê para outras situações, como as acabadas de referir, que a questão deverá ser resolvida através da aplicação das normas da LGT que regulam este aspecto, concretamente os arts. 20º e 21º.

O art. 20º, n.º 1, alínea *c*), da LGT determina a nulidade total do contrato de trabalho na hipótese de falta de autorização ou de visto prévio da autoridade competente nos casos em que são exigidos para a sua celebração. Porém, sendo a nulidade imputável (*ex lege*) ao

<sup>24</sup> Cf. os arts. 28º, n.º 3, alínea *c*), 51º, n.º 3, e 102º, n.º 2, todos da Lei n.º 2/07.

empregador, determina o n.º 3, do art. 20º, que a respectiva declaração confere ao trabalhador direito a receber uma indemnização calculada de acordo com o disposto no art. 265º da LGT (indemnização por despedimento sem justa causa declarado inválido).

Assim, apesar de nulo, o contrato a termo continua a produzir os seus efeitos normais enquanto a invalidade não for invocada (art. 21º, n.º 4, da LGT). Cessando a causa de invalidade (a falta de visto) durante a vigência ou execução do contrato de trabalho, este considera-se convalidado apenas para o futuro, porquanto estamos perante uma invalidade total do contrato (art. 21º, n.º 7, segunda parte, da LGT).

#### **4. O contrato de trabalho a termo dos trabalhadores estrangeiros residentes**

Como se indicou anteriormente, aos trabalhadores estrangeiros com autorização de residência é aplicável o mesmo regime que vigora para os trabalhadores nacionais (arts. 1º, n.º 2, do Decreto n.º 5/95, e 1º, n.ºs 1 e 3, *a contrario*, da LGT). Por razões de oportunidade, apenas nos debruçaremos sobre a disciplina aplicável à contratação de duração determinada, a qual, como se referiu, é a constante da LGT<sup>25</sup>.

De acordo com esta lei, a validade do contrato por tempo determinado está dependente da verificação de requisitos de natureza formal, relacionados com a respectiva celebração e renovação, e de ordem material, relativos às situações que legitimam a sua celebração.

##### **4.1. Requisitos de ordem formal**

Para que o contrato de trabalho de duração determinada seja válido é necessário, de acordo com o art. 14º, n.º 2, da LGT, que as partes o formalizem através de um documento<sup>26</sup>; contudo, relativamente aos contratos a termo celebrados com fundamento nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, do art. 15º, n.º 1, da LGT não é obrigatória a sua redução a escrito (art. 15º, n.º 3).

A validade formal contrato a termo está ainda dependente do facto de o documento que o formaliza conter determinadas indicações (conteúdo mínimo obrigatório). Neste sentido, as partes devem obrigatoriamente mencionar nesse documento os elementos referidos no art. 13º, n.º 3, indicar ainda, de forma precisa, a data em que o contrato foi concluído, como o respectivo termo (se este fosse certo) ou as condições a que a verificação do termo fica

---

<sup>25</sup> Relativamente ao contrato de duração indeterminada, vigora a regra de que o contrato de trabalho celebrado por estrangeiros (incluindo, portanto, os residentes) está sujeito a forma escrita (art. 13º, n.º 5, da LGT), o que constitui uma excepção à regra da consensualidade que vigora relativamente à forma do contrato de trabalho (art. 13º, n.º 1, da mesma lei).

<sup>26</sup> Por esse motivo, não é aplicável aos contratos de duração determinada o disposto no art. 13º, n.º 2, da LGT, relativo à prova da existência do contrato de trabalho.

sujeito (se fosse incerto), bem como a causa material que justifica a celebração do vínculo laboral (art. 15º, n.º 2, da LGT). Por conseguinte, as exigências formais não dizem apenas respeito à cláusula de termo resolutivo, mas a todo o conteúdo do contrato.

Se o contrato a termo for celebrado por mero consenso ou, sendo reduzido a escrito, se não contiver as indicações ou os elementos considerados obrigatórios considera-se como sendo de duração indeterminada (conversão legal ou forçosa) desde o momento da sua celebração (art. 14º, n.º 3). Esta consequência legal não é aplicável relativamente aos contratos a termo celebrados com fundamento nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)* do art. 15º, n.º 1, da LGT, uma vez que não é obrigatória a sua redução a escrito (art. 15º, n.º 3); ainda que as partes optem por celebrá-los através de forma escrita, as eventuais deficiências formais dos contratos não originam a referida conversão.

Por conseguinte, a conversão legal impõe-se quer nos casos de ausência de forma quer na omissão das menções exigidas no art. 14º, n.º 2; ou seja, a LGT não só não estabelece qualquer distinção entre a falta de documento escrito e o conteúdo obrigatório do contrato, como considera também o termo nulo quando o contrato menciona apenas algumas das indicações exigidas.

Relativamente à indicação da causa justificativa, o contrato não só deve indicar com clareza o motivo que lhe serve de fundamento, como também, de acordo com o art. 14º, n.º 2, da LGT, fazer referência aos elementos que permitam avaliar a correspondência entre a duração do contrato (o termo) e a duração da tarefa, sob pena de, em qualquer das situações, ser considerado de duração indeterminada (conversão legal).

#### **4.2. Fundamentos de natureza material ou substantiva**

A protecção conferida à estabilidade no emprego pela CRA e pela LGT permite qualificar o contrato de duração determinada como uma relação jurídica de carácter excepcional e transitório. Esta natureza advém do facto de a LGT consagrar um critério geral relativo à celebração destes contratos — baseado no princípio segundo o qual a respectiva celebração só é possível para a execução de obra ou serviço determinado (art. 14º, n.º 2, da LGT) —, como ainda do facto de indicar no art. 15º, n.º 1, de forma taxativa, o conjunto das situações que legitimavam a contratação a termo. Contudo, alguns dos motivos indicados na LGT possibilitam abranger múltiplas situações, de modo que o elenco legal acaba por permitir englobar a generalidade das necessidades temporárias de mão-de-obra com que os empregadores se deparam na sua actividade.

Com efeito, se é necessário substituir um trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontra impedido de prestar trabalho, se é preciso contratar pessoal para um determinado projecto ou para trabalhar numa determinada obra (p. ex., a construção de uma estrada ou ponte), ou para dar resposta a actividades sazonais (que, por definição, são temporárias,

como é o caso da colheita do milho ou do café), o contrato de duração determinada surge talhado à medida dessas necessidades<sup>27</sup>.

Por isso, no caso de ser celebrado para satisfazer necessidades permanentes da empresa, o contrato de duração determinada é nulo, pelo que se converte (conversão legal) em contrato de duração indeterminada (arts. 15º, n.º 4, e 21º, n.º 2, da LGT).

A LGT não contempla esta solução em moldes específicos, ao contrário do que sucede relativamente aos vícios formais (art. 14º, n.º 3, da LGT); contudo, ela decorre do art. 15º, n.º 4, o qual, dado o seu âmbito geral, engloba aquelas situações. Aliás, atendendo a que o contrato de trabalho de duração indeterminada constitui a regra na contratação laboral, a referida solução impõe-se até por maioria de razão, porquanto o recurso ao contrato a termo fora de um contexto de necessidades produtivas transitórias é mais lesivo do princípio da segurança do emprego do que as exigências formais a que a celebração deste tipo de contrato está sujeita.

### 4.3. Situações especiais

Excepcionalmente, porém, a lei permite a contratação a termo com fundamento na situação sócio-laboral dos trabalhadores e não propriamente em necessidades transitórias de actividade produtiva. É o que acontece nas situações previstas nas alíneas *h*) e *k*), do art. 15º, n.º 1, da LGT, isto é, da contratação de trabalhadores com capacidade laboral diminuída, de idosos, de candidatos a primeiro emprego e de desempregados há mais de um ano (alínea *h*)), ou de trabalhadores pertencentes a grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção na vida activa, assim como de trabalhadores em situação de aprendizagem ou de formação profissional prática (alínea *k*)).

Comparado com os restantes fundamentos admitidos para o contrato a termo, nestas situações, os trabalhadores podem desempenhar funções ou actividades de natureza corrente ou permanente. Porém, o desvio admitido na alínea *h*) justifica-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

---

<sup>27</sup> São as seguintes as situações em que é admissível recorrer ao contrato a termo: *a*) substituição de trabalhador temporariamente ausente; *b*) acréscimo temporário ou excepcional da actividade normal da empresa resultante de acréscimo de tarefas, excesso de encomendas, razões de mercado ou razões sazonais; *c*) realização de tarefas ocasionais e pontuais que não entram no quadro de actividade corrente da empresa; *d*) trabalho sazonal; *e*) quando a actividade a desenvolver, por ser temporariamente limitada, não aconselha o alargamento do quadro do pessoal permanente da empresa; *f*) execução de trabalhos urgentes necessários ou para organizar medidas de salvaguarda das instalações ou dos equipamentos e outros bens da empresa de forma a impedir riscos para esta e para os seus trabalhadores; *g*) lançamento de actividades novas de duração incerta, início de laboração, reestruturação ou ampliação das actividades de uma empresa ou centro de trabalho; *h*) emprego de diminuídos físicos, idosos, candidatos a primeiro emprego e desempregado há mais de um ano ou elementos doutros grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção ou reinserção na vida activa; *i*) execução de tarefas bem determinadas, periódicas na actividade da empresa, mas de carácter descontinuo; *j*) execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil e obras públicas, montagem e reparações industriais e outros trabalhos de idêntica natureza e temporalidade; *k*) aprendizagem e formação profissional prática.

outrem, constituindo uma medida de discriminação positiva de garantia do direito ao trabalho.

Relativamente às situações abrangidas pela alínea *k*), pretende-se criar com a contratação a termo condições de emprego que permitam mais facilmente proporcionar ou desenvolver a formação profissional dos trabalhadores com vista a facilitar o seu posterior ingresso na vida activa.

Em ambos os casos, a contratação por tempo determinado de trabalhadores que não estejam nas condições referidas naquelas alíneas é sancionada com a nulidade da estipulação do termo, devendo considerar-se o contrato (conversão legal) como tendo sido celebrado desde o seu início por tempo indeterminado (arts. 15º, n.º 4, e 21º, n.º 2, da LGT).

#### **4.4. Contrato a termo certo**

##### **4.4.1. Duração**

Relativamente à duração mínima do contrato a termo, a LGT determina, sob pena de nulidade da estipulação da cláusula (e a consequente transformação do contrato celebrado em contrato de duração indeterminada, com efeitos desde a respectiva celebração), que ela deve corresponder à duração previsível da tarefa ou obra para cuja realização o trabalhador fosse contratado (art. 14º, n.º 2). Ora, estando a actividade económica sujeita a riscos e a alguma incerteza, a extrema dificuldade (se não mesmo a impossibilidade prática) de, na maioria das situações, poder prever-se com rigor a duração da necessidade que justifica o contrato de duração determinada, aquela imposição obriga a que, na estipulação do termo resolutivo, a entidade empregadora deve ter em conta a duração da tarefa que razoavelmente preveja como sendo a normal ou a desejável no contexto das circunstâncias que rodeiam a celebração do vínculo laboral.

Quanto à duração máxima, o legislador prevê prazos diferentes de acordo com os diversos fundamentos admitidos para a celebração dos contratos (art. 16º, n.º 1, da LGT): *i*) relativamente às situações a que aludem as alíneas *d*) e *f*) do art. 15º, n.º 1, da LGT, seis meses; *ii*) nas situações referidas nas alíneas *b*), *c*) e *e*) do mesmo artigo, doze meses; *iii*) nas situações indicadas nas alíneas *a*), *g*), *h*) *j*) e *k*) do mesmo artigo, trinta e seis meses.

Porém, a requerimento fundamentado o empregador, acompanhado da declaração de concordância do trabalhador, é permitido à Inspecção-Geral do Trabalho autorizar o prolongamento dos contratos a termo certo celebrados nas situações previstas nas alíneas *a*), *h*) e *j*) do art. 15º, n.º 1, para além de 36 meses, nas seguintes situações (art. 16º, n.º 2, da LGT): *i*) se o trabalhador temporariamente ausente não regressar dentro daquele prazo; *ii*) se a duração das actividades de construção civil e equiparadas ultrapassa três anos; *iii*) se estiverem ainda em aplicação à data daquele termo as medidas legais de política de emprego

dos grupos sociais a que se referia a alínea *h*) do art. 15º, n.º 1, da LGT. O prolongamento do contrato não pode ultrapassar 24 meses (art. 16º, n.º 4, da LGT), o que implica que o contrato a termo certo tenha como duração máxima absoluta cinco anos.

Nos termos do art. 16º, n.º 3, da LGT, este requerimento do empregador (juntamente com a declaração de concordância do trabalhador) deve ser apresentado até 20 dias antes do termo do contrato.

Em todo o caso, a figura do prolongamento não se confunde com a renovação: enquanto esta decorre exclusivamente da vontade das partes, naquela intervém, não só a vontade das partes mas igualmente a da IGT, sendo que a decisão desta entidade possui natureza constitutiva e não apenas declarativa ou confirmativa.

#### 4.4.2. Renovação

A renovação do contrato a termo (certo) constitui o mecanismo que permite ajustar a duração efectiva da necessidade económica ou produtiva com a duração, uma vez que a determinação do tempo necessário para a realização de determinada tarefa ou obra não é isenta de alguma incerteza. Aliás, como meio de facultar a renovação do contrato a termo, prevê-se no art. 80º do Decreto Presidencial n.º 108/11 a possibilidade de prorrogação do visto de trabalho<sup>28</sup>, a qual contudo está dependente da comunicação à entidade competente pelo empregador da alteração da duração do contrato (art. 51º, n.º 2, da Lei n.º 2/07).

A renovação pressupõe que o contrato a termo seja celebrado por um período inferior ao limite máximo legal que lhe é aplicável, de acordo com o estabelecido no art. 16º, n.º 1 (art. 17º, n.º 1, da LGT); neste caso, são admissíveis renovações sucessivas até ser atingido o limite previsto para o contrato em causa. A LGT não fixa qualquer limite para o número de renovações do contrato a termo, nem para a respectiva duração; apenas determina que não podem ultrapassar a duração máxima estabelecida para o contrato em causa (arts. 17º, n.º 1, da LGT).

Além disso, atendendo ao disposto nos arts. 14º, n.º 2, e 15º, n.º 1, da LGT, a renovação do contrato depende 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 é nula por fraude à lei (art. 15º, n.º 4, da LGT), operando-se conseqüentemente a conversão do contrato a termo em contrato de duração indeterminada.

A renovação do contrato decorre naturalmente do acordo das partes, o qual pode ser expresso ou tácito. No primeiro caso, verifica-se uma exteriorização da vontade das partes, a qual pode ser meramente consensual ou por escrito; a renovação é tácita, quando, até duas

---

<sup>28</sup> A renovação do visto de trabalho pressupõe a prorrogação do visto de entrada, de acordo com o art. 44º do Decreto Presidencial n.º 108/11; aliás, se esta for recusada, o cidadão deve abandonar o país no prazo de oito dias (n.º 2 do mesmo artigo).

semanas antes de ocorrer o respectivo termo, a entidade empregadora não informe, por escrito, o trabalhador da vontade de fazer caducar o contrato e este não se oponha à respectiva continuidade.

Sendo tácita, o contrato renova-se por igual período ao anteriormente estabelecido (art. 17º, n.º 2); podendo um contrato a termo ser sucessivamente renovado até atingir a respectiva duração máxima, a renovação tácita deve ter por referência as condições de trabalho existentes no período imediatamente anterior, seja o inicial seja o resultante de uma anterior renovação.

Se as partes pretenderem renovar o contrato por um período diferente do inicial, devem-no fazer através de documento escrito, assinado por ambas (art. 17º, n.º 3, da LGT). Dado que a celebração do contrato a termo com fundamento nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, do art. 15º, n.º 1, da LGT não tem de ser feita por escrito (art. 15º, n.º 3), a sua renovação por um prazo diferente do inicial também não carece de ser reduzida a escrito.

Apesar do silêncio do legislador, e por razões de segurança jurídica, é igualmente necessária a redução a escrito da renovação quando as partes pretendam introduzir modificações no contrato que não possam ser decididas unilateralmente pelo empregador (por exemplo, relativas ao tempo de trabalho, local de trabalho ou remuneração).

O contrato que é objecto de renovações considera-se como sendo único desde o seu início.

O contrato a termo incerto não pode ser objecto de qualquer renovação, uma vez que a sua duração acompanha o período necessário à realização do evento que justifica a sua celebração (aliás, o art. 17º da LGT alude apenas ao contrato a termo certo). Se, por qualquer motivo, for objecto de renovação ou prolongamento, considera-se convertido em contrato de duração indeterminada (art. 18º, n.º 1, da LGT).

#### **4.4.3. Conversão em contrato de duração indeterminada**

A LGT não obsta a que o contrato a termo se converta em contrato de duração indeterminada por acordo das partes, qualquer que seja a respectiva modalidade. Excluído este caso, a mesma consequência verifica-se automaticamente em consequência do não cumprimento dos requisitos de forma ou de substância exigidos para a sua celebração ou renovação. Para além disso, a conversão pode ocorrer no caso de serem ultrapassados os limites da sua duração.

Tratando-se de um contrato a termo certo, a sua conversão em contrato de duração indeterminada produz-se no caso de o trabalhador continuar ao serviço para além dos prazos máximos, incluindo as renovações, previstos no n.º 1 do art. 16º da LGT (art. 18º, n.º 1, primeira parte, da mesma lei); neste caso, a conversão do contrato é imediata, não sendo necessário esperar pelo fim do prazo da renovação. Assim, por exemplo, se um contrato de

duração determinada tiver sido celebrado há oito meses e tenha como fundamento qualquer das situações previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *e)* do art. 15º, n.º 1, no caso de ser renovado por igual período deve considerar-se que a sua conversão em contrato de duração indeterminada se verifica logo no momento da renovação e não quando o contrato perfizer doze meses.

Apesar de o art. 18º, n.º 1, primeira parte, se referir apenas aos prazos máximos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do art. 16º, n.º 1, é de aplicar o mesmo regime às situações abrangidas na alínea *c)* do mesmo artigo, na medida em que as razões que justificam a adopção do regime da conversão naquelas duas hipóteses são plenamente válidas para as restantes. É claro que relativamente os contratos compreendidos na referida na alínea *c)* não há conversão se se verificar o disposto no art. 16º, n.º 2 (prolongamento do contrato a termo autorizada pela Direcção-Geral do Trabalho); contudo, a mesma consequência já ocorre se o trabalhador continuar ao serviço após o decurso do termo da renovação extraordinária do contrato.

## **4.5. Contrato a termo incerto**

### **4.5.1. Condições**

De acordo com o art. 15º, n.º 2, da LGT, os contratos a termo incerto só podem ser celebrados nas situações indicadas nas alíneas *a)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *i)* e *j)*, do n.º 1 do mesmo artigo, o que significa que possuem um carácter mais limitado do que os contratos a termo certo. Como decorre da própria noção de termo incerto, a duração destes contratos é determinada pela duração da tarefa ou obra que fundamenta a respectiva celebração; daí que a sua caducidade se verifique quando a prestação do trabalhador se torne desnecessária, ou seja, quando ocorra o termo que havia justificado a sua celebração.

Além disso, no caso de os trabalhadores serem contratados (ou iniciado funções) na mesma data, a caducidade dos respectivos contratos a termo incerto não tem de verificar-se 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 respectivas relações laborais podem ir cessando à medida que aquela vá sendo concluída e, conseqüentemente, se verifique uma diminuição gradual das necessidades de trabalho.

Muito embora a LGT não estabeleça qualquer duração máxima, poder-se-á dizer que o contrato a termo incerto está sujeito ao limite dos cinco anos previsto para os contratos a termo certo (art. 16º, n.ºs 1, 2 e 4, daquela lei). Com efeito, sendo, na esmagadora maioria das situações, as grandes obras de construção que podem justificar uma maior duração dos contratos a termo (certo ou incerto), o facto de a lei não permitir que, para aquelas situações, os contratos termo certo ultrapassem cinco anos, sugere que idêntico limite deva

ser extensível aos contratos a termo incerto, findos os quais o contrato ou cessa por caducidade ou se converte em contrato de duração indeterminada, nos termos previstos no art. 18º, n.º 1, da LGT.

#### **4.5.2. Conversão em contrato de duração indeterminada**

A conversão do contrato a termo incerto em contrato de duração indeterminada pode ocorrer em duas situações. A primeira é no caso de o empregador comunicar ao trabalhador a caducidade do contrato com efeitos a partir de certa data — aquela em que prevê a ocorrência do termo (a conclusão da obra ou tarefa) —, mas o trabalhador permanecer em funções após o termo indicado; neste caso, a conversão é imediata. Aquela comunicação deve ser recebida pelo trabalhador com uma antecedência de quinze, trinta ou sessenta dias consecutivos, contados a partir da data indicada pelo empregador, conforme o contrato tenha durado até um ano, de um ano a três, ou mais de três anos (art. 18º, n.º 2, da LGT).

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

Por outro lado, se o empregador não observar, no todo ou em parte, os prazos de aviso prévio fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos do art. 257º, n.º 3, da LGT, ou seja, pelo valor do salário correspondente ao período em falta (art. 18º, n.º 3, da LGT).

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

#### **4.6. Sucessão de contratos a termo**

A LGT não estabelece qualquer prazo que deva ser observado pelo empregador entre a celebração sucessiva, com o mesmo trabalhador, de contratos a termo. Ora, na ausência de semelhante medida, o empregador fica (ou parece ficar) com a possibilidade de ultrapassar os limites temporais fixados para o contrato a termo, concretamente de ter ao seu serviço trabalhadores permanentemente contratados a termo, bastando para tal que celebre, de forma sucessiva ou com intervalos curtos, diferentes contratos a termo com o mesmo trabalhador para o desempenho das mesmas funções.

Contudo, algumas dessas situações de contratação sucessiva podem cair na alçada do disposto do art. 15º, n.º 4, da LGT (fraude ao princípio da duração indeterminada do

contrato de trabalho), pelo que se torna necessário ter em conta nessa apreciação as condições concretas que envolvem as sucessivas contratações a termo.

#### **4.7. Caducidade do contrato de duração determinada**

Embora o contrato de trabalho a termo possa cessar por qualquer das modalidades previstas para a cessação do contrato de trabalho de duração indeterminada, a caducidade consiste numa forma de extinção dos contratos decorrente da verificação do evento a que as partes condicionaram a sua eficácia. Contudo, apesar de a sua duração estar pré-fixada no momento da sua celebração, a caducidade do contrato a termo não se verifica nos moldes tradicionais deste instituto, ou seja, não opera de forma automática, em que basta apenas o decurso do prazo (termo certo) ou a ocorrência do facto ou evento específico que constituiu a causa da sua formação (termo incerto); com efeito, de acordo com a LGT, exige-se, para além da verificação do termo, uma declaração escrita do empregador ou do trabalhador no sentido da não renovação do contrato.

Por outro lado, apesar de não ser obrigatória a forma escrita para a celebração dos contratos a termo com fundamento no art. 15º, n.º 1, alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)* da LGT (art. 15º, n.º 3, desta lei), relativamente à sua extinção por caducidade, devem os interessados manifestar por escrito a sua vontade de não renovação; esta especial ou excepcional exigência formal justifica-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 a termo se extingue por caducidade ou se se converte em contrato de duração indeterminada.

A extinção do contrato a termo pelo simples decurso do prazo não confere ao trabalhador direito a qualquer compensação, muito embora as partes possam convencioná-la.

##### **4.7.1. Contrato a termo certo**

Relativamente ao contrato de trabalho a termo certo, a caducidade depende duas condições: por um lado, a verificação do prazo fixado pelas partes para a sua duração, por outro, a manifestação da vontade das partes no sentido de que não queriam prolongar o contrato. Trata-se de um regime especial, uma vez que, no direito comum dos contratos, a caducidade opera com a simples verificação do facto, sem ser necessário qualquer declaração de vontade das partes nesse sentido.

A falta dessa declaração extintiva, acompanhada da permanência do trabalhador no seu posto de trabalho para além dos prazos máximos de duração do contrato, dá origem, não à sua extinção, mas à respectiva conversão em contrato sem termo (arts. 17º, n.º 2, e 18º,

n.º 1, da LGT). Em idêntico sentido, concorre o disposto no art. 213º, n.º 1, alínea *a*), da mesma lei, ao consagrar que a cessação por caducidade do contrato celebrado por tempo determinado carece da decisão de qualquer das partes.

Além disso, a caducidade do contrato de trabalho a termo certo está dependente da observância de um aviso prévio; como se retira do art. 17º, n.º 2, o empregador só pode fazer caducar o contrato se, até duas semanas antes do seu termo, comunicar ao trabalhador, por escrito, a vontade de o não renovar; a falta de forma escrita torna a comunicação nula, cuja consequência é, conforme as situações, a renovação tácita do contrato a termo ou a sua transformação em contrato de duração indeterminada.

Se o empregador não enviar a comunicação ao trabalhador ou não observar o referido aviso prévio, o contrato renova-se ou converte-se em contrato sem termo, conforme as situações.

Naturalmente que o trabalhador também pode fazer cessar o contrato por caducidade; porém, na ausência de previsão legal, coloca-se a questão de saber se está obrigado a comunicar a sua decisão ao empregador com a antecedência que a lei fixa para este último e se o tem de fazer por escrito ou não. Dado o silêncio da lei, parece-nos ser de concluir que o legislador não pretendeu consagrar um regime idêntico para ambas as partes; sendo assim, o trabalhador pode informar o 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.

#### **4.7.2. 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 pré-aviso e à sua extinção por caducidade, há a considerar duas situações.

Se o empregador enviar ao trabalhador um pré-aviso escrito respeitando os prazos fixados no art. 18º, n.º 2, da LGT o contrato caduca esgotado o termo por aquele definido, desde que o trabalhador não continue ao serviço após essa data. Se, decorrida a data indicada na comunicação recebida pelo trabalhador, este permanece em funções, sem qualquer recusa ou oposição do empregador, o contrato converte-se automaticamente (*ope legis*) em contrato de duração indeterminada.

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

Se não enviar o pré-aviso escrito, o empregador tem ainda a faculdade de fazer caducar o contrato, desde que comunique por escrito ao trabalhador essa intenção antes de decorridos

quinze dias, contados a partir da conclusão da obra ou serviço ou do regresso do trabalhador substituído (art. 18º, n.º 1, da LGT). Se após essa data, o trabalhador continuar no seu posto de trabalho ou em funções, o contrato a termo incerto converte-se automaticamente (*ope legis*) em contrato sem termo.

O art. 18º, n.º 1, alude apenas ao aviso prévio, sem qualquer indicação quanto à respectiva forma; contudo, a semelhança deste caso com a renovação do contrato (art. 17º, n.º 2) aponta para que aquele deva ser feito por escrito, sob pena de ser nulo.

#### **4.8. O período de experiência**

Nos contratos de duração determinada, o período probatório deve ser estabelecido por escrito e não podia exceder 15 dias ou 30 dias, conforme se trate de trabalhadores não qualificados ou de trabalhadores qualificados, respectivamente (art. 19º, n.º 3, da LGT).

Estas diferentes durações constituem limites máximos; porém, não sendo o período de experiência de observância obrigatória, como resulta da lei, podem as partes excluí-lo ou fixar-lhe uma duração inferior à estipulada pelo legislador.

### **5. O contrato de trabalho a termo na proposta da nova Lei Geral do Trabalho**

Dado que está em curso um processo de discussão da proposta de uma nova Lei Geral do Trabalho (doravante Proposta), parece-nos conveniente dar nota do novo regime que se perspectiva relativamente ao contrato de duração de terminada.

Visando a liberalização completa da contratação a termo, a Proposta elimina todos os requisitos de ordem formal e material, assim como o regime especial de renovação, de conversão e de extinção a que o contrato a termo está sujeito na lei de 2000. Com efeito, de acordo com o art. 15º, n.º 1, da Proposta, a celebração do contrato de duração determinada é livre, na medida em que não está sujeita a qualquer requisito material (por exemplo, uma exigência especial de fundamentação, como impunha o regime anterior) ou formal (o contrato não tem de ser celebrado por forma escrita) para além dos previstos para o contrato de duração indeterminada.

Apesar de a Proposta consagrar o princípio de igualdade de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os restantes (art. 15º, n.º 3, da Proposta), julga-se, por razões de segurança jurídica, que o contrato de trabalho de duração determinada (certa ou incerta) deveria ser sujeito a forma escrita, o que constituiria um meio de reduzir ou eliminar problemas relacionados com a duração ou a renovação do contrato, ou com a sua extinção

quando acompanhada do surgimento entre as mesmas partes de um contrato de duração indeterminada.

O contrato de duração determinada pode ser celebrado a termo certo ou incerto (art. 15º, n.º 2, da Proposta). Contudo, atendendo à liberdade contratual que a actual LGT consagra relativamente à respectiva celebração, renovação ou ao prazo da sua duração, os motivos que, durante a vigência da LGT de 2000, justificavam a previsão de contratos a termo incerto perderam para a grande maioria das situações a sua utilidade específica.

## 5.1. Contrato a termo certo

De acordo com a Proposta, o contrato a termo certo:

*i)* Pode ser celebrado por qualquer prazo desde que inferior aos limites máximos previstos. De acordo com o art. 15º, n.º 2, da Proposta, o termo certo tanto pode nestes casos ser definido através de fixação da data em que se verifica (por exemplo, 15 de Novembro), como através da indicação do período por que é celebrado (assim, por seis meses, contados da data da celebração do contrato ou do início das funções);

*ii)* Destinar-se a satisfazer necessidades temporárias ou permanentes do empregador;

*iii)* Ser renovado (por prazo idêntico ao inicial ou por períodos diferentes) sem qualquer limite quanto o número de renovações;

*iv)* A sua duração não pode, em qualquer das situações, isto é, com ou sem renovações, ultrapassar o período máximo de cinco anos nas grandes empresas (art. 16º, n.º 1, da Proposta) ou dez anos quando se trate de micro, pequenas e médias empresas (art. 16º, n.º 2, da Proposta)<sup>29</sup>.

A renovação do contrato de duração determinada pode ser expressa ou tácita, não estando, por isso, sujeita a qualquer requisito de ordem formal; contudo, deverá ser convencionada antes da verificação do respectivo termo (seja o prazo inicial, seja o resultante de renovações anteriores), uma vez que, no actual regime laboral, a caducidade do contrato de trabalho a termo opera nos termos gerais, ou seja, de forma automática.

Embora possa extinguir-se por qualquer das causas previstas para o contrato de trabalho sem prazo (*infra*), a forma típica (*dir-se-á*, natural) de cessação do contrato de trabalho de duração determinada é a caducidade; esta constitui um modo de extinção dos contratos que opera de forma automática, na medida em que não carece de qualquer declaração das

<sup>29</sup> A definição das empresas consta da Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas, aprovada pela Lei n.º 30/11, de 13-9. De acordo com o seu art. 5º, n.º 2, as micro empresas (ME) são aquelas que «empreguem até 10 trabalhadores e/ou tenham uma facturação bruta anual não superior em Kz ao equivalente a USD 250 mil» (alínea *a*)); as pequenas empresas (PQ) são as que «empreguem mais de 10 e até 100 trabalhadores e/ou tenham uma facturação bruta anual em Kz superior a USD 250 mil e igual ou inferior a USD 3 milhões» (alínea *b*)); médias empresas (MD) são as que «empreguem mais de 100 e até 200 trabalhadores e/ou tenham uma facturação bruta anual em Kz superior ao equivalente a USD 3 milhões e igual ou inferior a USD 10 milhões» (alínea *c*)).

partes nesse sentido, constituindo um efeito que decorre apenas da verificação do evento (certo ou incerto) a que as partes condicionaram a sua duração ou eficácia temporal. Por isso, como se disse, é necessário que a vontade de renovar o contrato tenha de ser manifestada antes da verificação do termo.

No caso de o trabalhador continuar ao serviço após o vencimento do termo (seja este o termo máximo legal, seja o fixado pelas partes, se inferior àquele, ainda que resultante da renovações ou renovações), verifica-se a extinção do contrato a termo e a formação tácita de um novo contrato de trabalho, agora de duração indeterminada.

## 5.2. Contrato a termo incerto

O contrato de duração determinada a termo incerto não está sujeito ao mesmo regime do contrato a termo certo, o que é explicável pela sua própria natureza e função. Com efeito, a LGT estabelece para o contrato a termo incerto que a sua duração está condicionada «à desnecessidade da prestação do trabalho por cessação dos motivos que justificaram a contratação» (art. 15º, n.º 2, da Proposta).

Este preceito deixa assim pressupor que aquele contrato constitui uma modalidade vocacionada para a satisfação de necessidades temporárias e que a sua duração deverá coincidir 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, possa ser idêntica à prevista para o contrato a termo certo.

Sendo um contrato cuja celebração tem como razão de ser a satisfação de uma determinada necessidade específica da empresa, resulta desta sua natureza que não poderá ser objecto de renovação, na medida em que a sua duração acompanha, por natureza, a duração da necessidade de prestação de trabalho, muito embora não possa ultrapassar os limites legais máximos.

## 5.3. Período de experiência

Nos contratos de duração determinada, o período experimental 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, respectivamente, de trabalhadores não qualificados ou de trabalhadores qualificados (art. 17º, n.º 3, da Proposta). Estas diferentes durações constituem limites máximos, pelo que as partes podem fixar uma duração inferior.

Relativamente à caracterização do período de experiência e à possibilidade de extinção do contrato a termo durante a respectiva duração, vejam-se as considerações referidas a propósito do contrato de duração indeterminada (n.ºs 4 a 6 do art. 17º da Proposta).

## **Bibliografia**

LEITÃO, LUÍS MENEZES, *Direito do Trabalho de Angola*, Almedina, 2014.