

O Princípio da Protecção do trabalhador na Lei Geral do Trabalho: Lei n.º 12/23 de 27 de Dezembro

Autor: JOÃO MAURÍCIO

Recebido: Agosto, 2025 | **Aceite:** Setembro, 2025 | **Publicado:** Janeiro, 2026

RESUMO

A pesquisa foca-se no princípio da protecção do trabalhador na Lei Geral do Trabalho, n.º 12/23. Observa-se que, muitas empresas têm violado os direitos fundamentais dos trabalhadores, afectando de forma significativa a sua dignidade. A pesquisa, busca responder como essa protecção é garantida na legislação laboral angolana e entender melhor a situação do trabalhador. O princípio da protecção do trabalhador é fundamental para a coerência e consistência das normas laborais, orientando tanto à criação quanto à interpretação das leis. Esse princípio geral do direito do trabalho, visa proteger o trabalhador, considerado a parte mais frágil na relação de trabalho. Da análise empreendida, foi possível identificar os subprincípios que orientam o princípio da protecção do trabalhador

como, à dignidade, igualdade e a liberdade. Seguidamente enumerou-se os direitos específicos, e foram confirmadas as formas de interpretação e aplicação do princípio da protecção do trabalhador, destacou-se a importância do papel desempenhado pelos órgãos reguladores na aplicação dos princípios da protecção do trabalhador e assinalou-se à análise sobre o direito a personalidade. Adoptou-se o modelo de pesquisa exploratório com abordagem qualitativa, bem como da compreensão dos princípios e a dogmática sobre o tema. Esperamos que esta pesquisa se revele útil para todos, e que possa contribuir para melhoria tanto da vida dos trabalhadores como no campo jurídico, científico, académico e da vida prática daqueles que venha interessar.

Palavras-chave: : Direito do Trabalho, Princípio e Protecção.

ABSTRACT

The research focuses on the principle of worker protection in the General Labor Law, n. 12/23. It is observed that many companies have violated the fundamental rights of workers, significantly affecting their dignity. The research seeks to answer how this protection is guaranteed in Angolan labor legislation and to better understand the worker's situation. The principle of worker protection is fundamental to the coherence and consistency of labor standards, guiding

both the creation and interpretation of laws. This general principle of labor law aims to protect the worker, considered the most fragile party in the employment relationship. From the analysis undertaken, it was possible to identify the sub-principles that guide the principle of worker protection, such as dignity, equality and freedom. The specific rights were then listed, and the forms of interpretation and application of the principle of worker protection were confirmed. The

importance of the role played by regulatory bodies in the application of the principles of worker protection was highlighted and the analysis of the right to personality was highlighted. The exploratory research model was adopted with a qualitative approach, as well as understanding the principles and dogmatics

on the topic. We hope that this research proves useful for everyone, and that it can contribute to improving both the lives of workers and in the legal, scientific, academic and practical lives of those it may be interested in.

Keywords: Labor Law, Principle and Protection.

INTRODUÇÃO

A promulgação da Lei Geral do Trabalho n.º 12/23 representa uma viragem normativa no ordenamento jurídico angolano, substituindo a anterior Lei n.º 7/15. Esta nova legislação reforça o compromisso do Estado com a proteção do trabalhador, elevando os direitos laborais à categoria de direitos fundamentais e estruturando o trabalho como um instrumento de inclusão social e desenvolvimento humano.

Este artigo analisa o princípio da proteção do trabalhador consagrado na Lei Geral do Trabalho n.º 12/23, de 27 de Dezembro, em Angola. Através da identificação dos dispositivos legais que asseguram os direitos fundamentais, discute-se a aplicação prática deste princípio e seu impacto na promoção da justiça social, dignidade humana e cidadania laboral. O princípio da proteção do trabalhador na NLGT, não é apenas uma norma jurídica é uma expressão concreta do compromisso do Estado angolano com a valorização da pessoa humana. Ao garantir direitos fundamentais e estabelecer mecanismos de aplicação eficazes, a lei transforma o ambiente laboral num espaço de dignidade, equidade e desenvolvimento. Cabe agora à sociedade, aos empregadores e aos próprios trabalhadores, zelar pela sua efectiva implementação, tornando o trabalho não apenas um meio de subsistência, mas um verdadeiro exercício de cidadania.

Esse princípio, de matriz constitucional e alinhado aos compromissos internacionais assumidos por Angola, decorre da compreensão de que o trabalhador ocupa uma posição estruturalmente assimétrica na relação laboral. Tal condição exige que o ordenamento jurídico lhe assegure garantias específicas para alcançar uma relação mais equilibrada, justa e funcional. Dessa forma, a proteção legal ultrapassa os limites da formalidade e converge com políticas públicas e ações institucionais orientadas para a dignidade humana, e

a coesão social.

A Lei n.º 12/23 concretiza esse princípio por meio de um conjunto robusto de dispositivos que regulam:

A aplicação da norma mais favorável ao trabalhador em conflitos interpretativos.

Ademais, estabelece deveres específicos para os empregadores, reforça o papel dos órgãos fiscalizadores e promove práticas organizacionais que valorizam o trabalho como expressão da cidadania e da justiça social.

Dessa forma, o princípio da proteção do trabalhador não se limita a uma diretriz abstrata, mas traduz-se em instrumento normativo eficaz e expressão concreta da responsabilidade estatal perante os cidadãos que produzem riqueza, inovação e estabilidade social através do trabalho. Sua centralidade reafirma o compromisso do legislador com uma visão humanista do trabalho e com a construção de ambientes laborais mais saudáveis, inclusivos e produtivos.

Diante do exposto, vamos procurar responder essencialmente pergunta levantada:

- De que forma a protecção do trabalhador é garantida na Lei Geral do Trabalho: Lei n.º 12/23 de 27 de Dezembro?

A presente pesquisa, justifica-se pela actualidade social e económica, por se verificar as constantes violações dos direitos fundamentais do trabalhador angolano e a ineficácia dos princípios da protecção, que consagram o sistema jurídico-laboral angolano, em especial a Lei n.º 12/23 de 27 de Dezembro, que faz suscitar em si, o interesse no estudo que nos propomos. O Princípio da Protecção, visa suprimir à assimetria social e económica, entre o trabalhador e o empregador, a grande inquietação reside na substituição da noção de igualdade meramente jurídica (formal) por uma igualdade material e, examinar o enten-

dimento direto das classes para a melhor maneira de compor os recíprocos interesses. Ademais, esperamos que este estudo se revele útil para todos, no que concerne à protecção na relação jurídico-laboral, e que possa contribuir para uma melhoria tanto da vida do trabalhador como para aquele que venha interessar, sendo mais um contributo para a concretização dos objectivos das estratégias de combate à desprotecção na relação de trabalho em prol de uma eficaz luta dos direitos fundamentais do trabalhador.

Deste modo, apresentamos como objectivos deste trabalho, os seguintes:

Geral: Compreender a forma de protecção do trabalhador à luz da Lei Geral do Trabalho angolano: Lei n.º 12/23 de 27 de Dezembro.

- Específicos: Reconhecer a influência do princípio da protecção do trabalhador na relação de contrato de trabalho entre o empregador e o trabalhador; Descrever a forma de interpretação e aplicação do princípio da protecção do trabalhador pelos órgãos reguladores nas violações laborais e Assinalar o resultado económico e social da aplicação do princípio da protecção do trabalhador.

Quanto ao quadro metodológico utilizado, adoptou-se o modelo de pesquisa exploratório qualitativa, isto é, primou-se essencialmente na compreensão e explicação do tema, leituras de obras que abordam sobre o princípio da protecção do trabalhador e de outros documentos. Recorreu-se às técnicas de revisão bibliográfica, análise documental e análise de conteúdo. A análise de conteúdos na pesquisa qualitativa, é uma “técnica que nos permitiu explorar e interpretar os significados subjacentes nas leis laborais nacionais e internacionais para compreensão dos contextos”, dando uma percepção e contribuindo para a profundidade do estudo.

2. Noção de Princípios e protecção do Trabalhador

A noção que se tem sobre o princípio que esteve na génese e, que tem norteado a evolução do Direito do trabalho, enquanto ramo do direito está orientado para a protecção da parte mais fraca no contrato de trabalho, “o trabalhador”. Os princípios aparecem como fontes jurídicas, com diversas finalidades interpretativa e su-

pletiva e, podem informar determinada regra. Apesar de sua importância, não são axiomas (ideias/valores/preceitos) absolutos e imutáveis.

Os princípios actuam, numa primeira instância à própria formação da norma jurídica, daí porque alguns doutrinadores dizem que são fontes materiais do direito. Nesse momento, pois, ajudam o legislador a elaborar a norma. Outrossim, os princípios “são diretrizes mestras de um sistema, que conferem a coerência e consistência a determinado conjunto de normas, possibilitando sua compreensão como um sistema orgânico. Com efeito, os princípios consistem em proposições de carácter genérico que norteiam o elaborador das normas de direito e orientam o intérprete dessas normas (Paulo & Alexandrino, 2010, p.31).

Já no sentido jurídico, princípios quer significar “as normas elementares ou os requisitos primordiais instituídos como base, como alicerce de alguma coisa” (Rodriguez, 2000). Por outra, entende-se por “princípio” como uma proposição ou diretriz geral que fundamenta o direito, além de inspirar o legislador na edição da norma e o intérprete em sua aplicação (Romita, 2002, p.2). Salienta-se que no ponto de vista semântico, a expressão “princípio protector” subjaz que, se “protector” é aquele ou aquilo que protege, o princípio, por si só, não pode ser protector, já que a protecção será por ele inspirada, nunca directamente dispensada. Caberia, então, com maior precisão semântica, se falasse em princípio de protecção, mas não em princípio protector: o princípio é óbvio não protege; quando muito, induz, inspira, fundamenta a protecção).

A protecção admite com antecedência a existência de dois actores sociais: o protector e o protegido. Se o trabalhador, sujeito mais fraco na relação, é o protegido, sua posição de submissão se perpetua com a consequente exaltação da posição social do protector.

2.1. Os valores axiológicos das normas na relação jurídico-laboral

Os valores e a Axiologia nas Normas jurídicas em Relações Laborais visam analisar e estabelecer o conceito de valor ou de valores, sob a perspectiva jusfilosófica. Entretanto, para o desenvolvimento deste, a ideia de “valor” é como aquilo que pode ser escolhido, e essa escolha elimina outras que são “irracionais ou nocivas” (Bento, 2022, p.64). Para este, a definição de

valores e princípios estão acima das convenções sociais e das pessoas que são autoridade nos grupos. O valor moral reside na conformidade com princípios, direitos e deveres que podem ser universais. Quanto à Axiologia das normas jurídicas, se destacam pela sua importância em nortear a conduta humana e ao escolher uma decisão, o critério definidor é sempre a realização do valor (Nogueira, S.D, p.79). Ao nos referirmos sobre:

O carácter axiológico e sistemático da Constituição; considerava que as normas constitucionais consagravam “os valores definidores de conteúdo da ordem do Direito e do Estado”. Estes três princípios valorativos existentes, nos axiomas da ciência jurídica, que pela sua natureza intemporal e pela função estruturante que exercem, são incontornáveis e complementares: a dignidade, a liberdade e a igualdade do ser humano (Dray, 2015,p.202).

Ao conjunto específico de valores próprios do Direito do trabalho que parte da ideia do trabalhador como uma pessoa que na plenitude dos seus direitos actua e exerce a sua actividade de forma livre e protegido por um conjunto de direitos de personalidade actuantes no mundo do trabalho (Coelho, 2017,p.169), esses direitos podem ser: o direito a liberdade de expressão e de opinião, a reserva da intimidade da vida privada, a integridade física e moral e a confidencialidade de mensagens e de acesso à informação, nos termos dos nº1 do art. 31º, nº1 do art. 32º, art. 34º, e o nº1 do art. 40º, e ss. da CRA. Ainda os artigos 4.º e 21.º e ss., da NLGT e no artigo 79º e no nº1 art. 80º, do Código Civil.

Portanto, o princípio da igualdade e a proibição de discriminação no acesso ao trabalho e ao emprego, acolhido nos artigos 23º da CRA e no nº1 e ss., do art. 237º e o art. 28º da NLGT e o art. 484º do Código Civil. Integram ainda um dos valores básicos do sistema laboral, que abarca também alguns valores humanos básicos, como a protecção da maternidade, que também encontram tutela especial na Lei Geral do Trabalho, Lei n.º12/23 de 27 de Dezembro, estabelecido nos arts. 30.º, 31.º e ss., a protecção dos menores, nos nºs 1 e 2 do art. 36.º e os arts. 37.º, 39.º das pessoas com capacidade de trabalho reduzida, artigos. 44.º, 45.º e todos do mesmo diploma.

Os valores e a axiologia no contexto das normas jurídicas, e nas relações laborais são de grande relevân-

cia. Visto que, a axiologia é um estudo dos valores, e no campo jurídico ela desempenha um papel crucial. Entende-se ainda que, a Axiologia e o Direito estão intrinsecamente ligados, na compreensão do valor da pessoa humana, que é essencial para a construção de uma sociedade justa e equitativa.

3. Os Princípios do Direito do Trabalho

O Princípio da Protecção é a espinha dorsal de todo o Direito do Trabalho. É o princípio que dá a natureza tuitiva e que serve de fonte donde emanam os demais princípios específicos do Direito do Trabalho. Estes princípios servem de cimento a toda a estrutura jurídico-normativa laboral, conforme assevera Guilherme Machado Dray (2015, p.259). Estes estão por detrás e, condicionam, harmonizam e permitem a cabal compreensão das regras jurídicas nas leis. Ou seja, os princípios jurídico-laborais têm, sem margem para dúvidas, uma importante função a desempenhar a três diferentes níveis:

I. A nível normativo: propiciando soluções destinadas a resolver casos concretos, seja por via de regras positivadas no sistema, seja em sede de integração de lacunas na ausência daquelas regras;

II. A nível interpretativo-aplicativo: enquanto elemento relevante para efeitos de interpretação das regras jurídico-laborais;

III. Enquanto elemento de conformação legislativa: orientando o legislador em sede de produção legislativa e criando, nos termos adiante desenvolvidos, um “núcleo irreduzível de direitos” que não deve ser questionado ao nível do sistema laboral (Dray, 2015,p.261).

A discussão sobre os princípios do direito do trabalho, na sua maioria, os autores como Américo Plá Rodríguez (2000), Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2010), Maurício Godinho (2014), Maria Rafaela de Castro (2015), Guilherme Machado Dray (2015), Aldino da Fonseca (2021) e outros, convergiram em alguns princípios gerais ou subprincípios do Direito do Trabalho e divergiram em outros que orientam os normativos jurídico-laborais internacionais e nacional, nomeadamente: Princípio protetor ou tutelar; Princípio da norma mais favorável ao trabalhador ;

Princípio da condição mais benéfica; Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; Princípio da continuidade do emprego; Princípio da primazia da realidade; Princípio da razoabilidade e Princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Nas discussões dos autores acima referidos, foram identificados vários princípios gerais e específicos do direito do trabalho. Esses princípios são fundamentais para a coerência e consistência das normas laborais, orientando tanto à criação quanto à interpretação das leis. Esses Princípios Gerais do Direito do Trabalho que visam proteger o trabalhador, considerado a parte mais frágil na relação de trabalho. Outrossim, destacam-se as funções dos Princípios, nomeadamente: Instrutiva, Interpretativa e Normativa:

Instrutiva, que orientam o legislador na criação de leis.

Interpretativa, que ajudam na interpretação das normas pelos aplicadores do direito e,

Normativa, que preenche lacunas legais, servindo como base para decisões judiciais.

Em síntese, esses princípios são essenciais para garantir a protecção e os direitos dos trabalhadores, proporcionando um sistema jurídico-laboral mais justo e equilibrado.

3.1. Aplicação do Princípio da Protecção do Trabalhador

Tem sido quase análogo a existência “quanto à aceitação e o enunciado do princípio da protecção do trabalhador, não se verifica, pelo contrário, no que concerne à descrição nas suas formas de aplicação”. Como já se constatou supra, esses princípios têm como objectivo de informar o legislador, orientar o juiz na sua actividade interpretativa e integrar o direito, que é sua função normativa, “as decisões do juiz devem assentar-se nos princípios jurídicos e não apenas na letra supostamente suficiente do legislador”. Entretanto Américo Plá Rodriguez, aponta três formas de aplicação do Princípio da Protecção do trabalhador ou dos princípios que tutelam o Direito do Trabalho, atendendo a “quase uniformidade existente quanto à aceitação e ao enunciado do princípio da protecção do trabalhador” nomeadamente: a regra in dubio, pro operário; a regra da norma mais favorável; e a regra da condição mais benéfica. Com o objectivo de diminuir a inferioridade do trabalhador na celebração e na relação do contrato

de trabalho, e “sempre que houver qualquer dúvida na discussão de direitos dos trabalhadores, deve-se julgar protegendo os interesses do trabalhador” (subprincípio do in dubio pro operário). Havendo duas normas jurídicas tratando diferentemente sobre o mesmo assunto, deve-se aplicar aquela norma que seja a mais favorável ao trabalhador, assim estabelece o n.º 3 do artigo 7.º da NLGT, (subprincípio da norma mais favorável ao trabalhador).

O subprincípio da (condição mais benéfica), pressupõe, segundo (Rodriguez, 2000) e (Alexandrino, 2010), a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada na medida em que seja mais benéfica ao trabalhador em relação a nova norma aplicável. Como se vê, embora esta regra esteja bastante relacionada com as anteriores, distingue-se de ambas. Aldino da Fonseca (2021, pp.19-20) aponta três grandes áreas normativas para o âmbito de aplicação do Direito do Trabalho: direito das condições de trabalho, ligado às condições de trabalho; direito individual do trabalho, ligado a questões do contrato de trabalho; e direito colectivo de trabalho, ligado aos fenómenos laborais colectivos. As três áreas temáticas consideradas tradicionais, evoluíram para duas grandes áreas regulativas, como: direito das situações laborais colectivas; direito das situações laborais colectivas.

Assim, em caso de dúvida sobre a aplicação de normas legais ou convencionais, prevalece a mais favorável ao trabalhador. Ademais, a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador se consolida na regra do direito adquirido previsto no artigo 76.º, da Constituição da República de Angola e no já citado n.º 3 do artigo 7.º da lei n.º 12/23 de 27 de Dezembro. Percebe-se, que a aplicação do princípio e a solução de casos concretos requerem acolher adequadamente o valor contido na norma. A jurisprudência é vista como uma ciência normativa e compreensiva, orientada por princípios e valores (Dray, 2015). Assim, à aplicação correcta do Princípio da Protecção, garante: condições seguras e justas para o trabalhador nas relações laborais.

3.1.1. Aplicação da Legislação Laboral

As leis em sentido amplo, incluindo as normas constitucionais, as leis da Assembleia da República, os decretos-leis do Governo e as convenções internacionais, interpretam-se nos termos do artigo 9.º do Código Civil (CC), pela relevância das conclusões sub-

sequentes. Ou seja ao aplicar a lei, o intérprete não deve apenas cingir-se à letra da lei, mas sim no seu espírito, considerando todos os pressupostos contextuais da sua criação. O intérprete não deve considerar o espírito legislativo que não tenha na letra da lei, um mínimo de correspondência verbal. Para interpretar correctamente a lei, há que atender os factores hermenêuticos, normalmente designados “elementos da interpretação”: na interpretação jurídica recorre-se, primeiro, ao elemento literal e, seguidamente, em complemento, a elementos lógicos da interpretação: elemento histórico, teleológico e sistemático.

Na objectividade do saber e do pensamento valorativo, na interpretação e aplicação das leis e das normas jurídicas, aludimos ao pensamento defendido pelo Guilherme Machado Dray, que diz, “ao interpretar as leis, o juiz não deve entendê-las como um qualquer tipo de enunciados, mas sim, como preceitos que devem ser seguidos”. Para o autor, compreender uma norma jurídica requer, consequentemente, “o desvendar da valorização nela imposta e o seu alcance”. A “sua aplicação e a solução do caso concreto requerem que se acolha de modo adequado o valor contido na norma”. Para Carla Teresa Martins Romar (2018) a aplicação da legislação laboral consiste em fazer incidir a norma jurídica, prevista de forma abstrata e genérica, a uma determinada situação concreta. Trata-se de operação a ser efectuada pelo juiz, que parte da premissa maior “norma jurídica”, passa pela premissa menor “facto”, para chegar a uma conclusão “sentença”. Ao aplicar a norma jurídica ao caso concreto, o juiz deve, porém, ater-se à sua eficácia temporal e à sua eficácia espacial.

A interpretação jurídica é fundamental para a compreensão e aplicação correcta das normas legais, a isso podemos chamar de “hermenêutica jurídica” que significa, “estudo da interpretação do Direito”. Ela busca sistematizar os métodos e critérios para entender o conteúdo e os limites de uma norma jurídica. Nesta linha, percebe-se que o autor defende à análise de vários pressupostos antes de ser aplicada uma norma jurídica, nomeadamente: analisar o texto da lei de forma objectiva; compreender o contexto e a coerência interna da norma; investigar a origem e a evolução da legislação; considerar a finalidade ou objectivo da norma; e relacionar a norma com outras disposições legais.

As leis laborais são sujeitas aos critérios gerais de aplicação da lei no tempo e no espaço, previsto nos artigos 12.º, 13.º e 41.º do CC. À aplicação das leis laborais no espaço, face à inexistência de normas específicas na NLGT, há que aplicar a disposição do artigo 41º e ss. do CC. Às vezes, a dinâmica da sociedade e as peculiaridades dos casos desafiam a aplicação directa das regras legais (Romar, 2018, p.89).

Em suma, a interpretação jurídica é essencial para garantir a justiça e a aplicação adequada das leis. Ela envolve análise cuidadosa, considerando diversos factores, e busca equilibrar o interesse das partes envolvidas.

3.1.2. O papel desempenhado pelos órgãos reguladores na aplicação do princípio da protecção do trabalhador

A actuação dos órgãos reguladores é de fundamental importância, na aplicação dos princípios que garantem condições seguras e justas para o trabalhador na relação de trabalho. Neste contexto, é essencial compreender o impacto e o valor desses órgãos, na fiscalização e regulamentação das relações de trabalho, visando garantir o bem-estar e a segurança dos trabalhadores em diversos sectores da economia.

No nosso país, o Tribunal Constitucional é o órgão supremo da jurisdição constitucional previsto no artigo 176º da Constituição da República de Angola, a quem compete, em geral, administrar a justiça em matéria jurídico-constitucional. As suas decisões têm a forma de acórdãos, nos termos do Código de Processo Civil, da Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, da Lei do Processo Constitucional e complementarmente, no que vem estabelecido no seu Regulamento Interno. Conforme descrito no seu sítio, a Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo (CTTS), da 3.ª Secção da Sala de Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda (SSTTPL) e, conforme Consagra os artigos 174.º, 175.º e 181.º nº 1 da Lei Fundamental e Suprema da Constituição da República de Angola (CRA) que, “cabe aos Tribunais, com independência e imparcialidade, administrar a justiça em nome do Povo, dirimindo conflitos de interesse público ou privado, assegurando a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos, os princípios do acusatório e do contraditório e reprimindo as violações da legalidade democrática, não podendo denegar a justiça por insuficiência de meios financeiros”. Assim, percebe-se que para compreendermos o papel

dos órgãos acima referidos, devemos primeiramente, olhar para as mudanças ou transformações das relações laborais. Na óptica de Maria Vieira, “as relações laborais encontram-se em transformação, por motivo das sucessivas mutações das relações laborais” - a individualização, as formas atípicas de emprego, o enfraquecimento da negociação colectiva, o declínio da sindicalização, as novas dinâmicas e tendências do sistema das relações laborais são espelhadas nas decisões que o Tribunal é chamado a proferir. A fiscalização da actividade empresarial e sua regulamentação é essencial, para a garantia de bem-estar e segurança dos trabalhadores em diversos sectores da economia. Para concretização desta aspiração, o cumprimento da lei e das normas laborais, é chamado a intervenção do Estado através das suas organizações, como a Inspecção Geral do Trabalho (IGT), previsto no artigo 1.º do Decreto Presidencial (DP) n.º 90/22 de 18 de abril, e que, este seja vista como uma verdadeira parceira dos empresários no desenvolvimento da comunidade em que estão inseridos.

Logramos que a análise feita, não teve como seu objecto examinar as sentenças do Tribunal do Trabalho, mas sim avaliar o papel do tribunal como garante da “observância da Constituição, das leis e demais disposições normativas vigentes, a protecção dos direitos e interesses legítimos dos cidadãos e das instituições, decidindo sobre a legalidade dos actos administrativos” como estabelece o n.º 1 do artigo 177.º, da CRA. Desta feita, o Tribunal Constitucional (TC) é o Órgão Supremo da Jurisdição Constitucional previsto no artigo 176º da Constituição da República de Angola.

4. RESULTADOS

Dos Princípios da protecção dos trabalhadores vigentes na lei geral do trabalho n.º 12/23 de 27 de Dezembro

Diante do contexto de busca por melhores condições de trabalho e de efectivação dos direitos dos trabalhadores, o legislador constituinte trouxe, na Constituição de 1992, um interesse com a protecção do trabalhador que se denota uma preocupação do Estado em consagrar determinadas garantias intrínsecas aos trabalhadores para que estes exerçam as suas actividades

em condições mais cómodas e humanas. Esta é preocupação do legislador constituinte angolano e continuo a ser constatada na Constituição da República de Angola (CRA) de 2010, que consagra no seu n.º 1 do artigo 76.º, o trabalho como um direito e dever de todos, e estabeleceu ainda o direito a justa remuneração, descanso semanal, e férias. Se pode constatar também nos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º, nas alíneas a) e ss. do artigo 83.º e 84.º da NLGT que versa sobre direitos e deveres do trabalhador e, ainda podemos ler nos artigos 43.º e 44.º da Lei n.º 7/15, (Lei revogada) .

No mesmo diploma, foram consagrados os direitos de personalidade como, direito à imagem e à reserva da vida privada, foram ainda consagrados outros direitos, entre os quais, a liberdade sindical, a protecção social, o direito à greve e, consequentemente, a proibição de paralisação total da empresa (lock-out), prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º da CRA. Com a Constituição de 2010, os direitos específicos e as garantias dos trabalhadores, outrora consagrados, foram incrementados no artigo 76.º, o grande destaque foi a introdução do direito à formação profissional, justa remuneração, descanso, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos dos n.ºs 1 e ss. das alíneas do referido artigo da CRA.

A Nova Lei Geral do Trabalho (NLGT) n.º 12/23 de 27 de Dezembro, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º, consagra o “direito ao trabalho a todos os cidadãos livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação”. Os direitos específicos garantidos ao trabalhador na Nova Lei Geral do Trabalho, estão em conjugação com o direito ao trabalho e da valorização do trabalho humano, como consagram os textos constitucional, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 76.º e no n.º 1 e ss, do artigo 77.º da CRA . O princípio da protecção do trabalhador “é um princípio jurídico geral e estruturante que norteia o sistema jurídico-laboral e que finalisticamente visa a protecção do trabalhador, no âmbito do contrato de trabalho”, estabelecido no artigo 1152.º do CC, n.º 1 dos artigos 1.º e 10.º da NLGT. De acordo com as análises e interpretação da Lei Geral do Trabalho, n.º 12/23 de 27 de Dezembro é possível compreender, efectivamente que, a criação de uma teia de protecção jurídica da parte mais frágil da relação laboral está acautelada, no regime jurídico-laboral angolano, como ideal de promoção da igualdade real do trabalhador desde

1981, viu e velou-se na criação da Lei Geral do Trabalho (LGT) n.º 6/81, de 24 de Agosto.

Neste sentido, cabe ao Estado a defesa dos direitos fundamentais, impera uma alteração a este nível, devendo suscitar-se uma fiscalização abstrata sucessiva da constitucionalidade da NLGT, nos termos do art. 231.º, n.º 1, in fine, da CRA

Em sede interpretativo-aplicativo, o "princípio da protecção do trabalhador" manifesta-se através do subprincípio do "tratamento mais favorável ao trabalhador", que opera ao nível da interpretação e aplicação de fontes (gerais e específicas) no Direito do trabalho a sua função será de actuação enquanto elemento de conexão de uma norma de conflitos, artigos 12.º e 13.º do CC, quer no domínio do conflito hierárquico de fontes, quer ao nível do conflito de fontes no tempo e no espaço, quer eventualmente enquanto ditame de interpretação.

A nível normativo e no domínio da formação do contrato de trabalho, a menção do subprincípio da "protecção dos direitos pessoais de cidadania do trabalhador", a sua visão encontra acolhimento na Constituição da República de Angola, nos termos dos artigos 1.º, 23.º, 31.º, 32.º e nos n.º 1, 2 e 3, alíneas b) e c) do artigo 76.º, que encerra um conjunto de normas especificamente vocacionadas para proteger a dignidade pessoal do trabalhador, as normas relativas aos direitos de personalidade e à igualdade e não discriminação nos termos do artigo 28.º da NLGT, nomeadamente no acesso ao emprego, n.º 1 do artigo 23.º da DUDH, em conformidade com as premissas consagradas no artigo 89.º da CRA .

Ainda, a nível da execução do contrato de trabalho e para além do referido subprincípio da "protecção dos direitos pessoais do trabalhador", o conjunto de subprincípios que têm em comum:

i. Finalidade de garantir a "dignificação do trabalho", nos termos do artigo 31.º da NLGT (e não, em específico, do trabalhador, apesar de este ser o destino último do referido princípio), assim; sucede com os subprincípios da "dignificação e da irredutibilidade da retribuição", artigo 237.º da NLGT, o da "limitação do tempo de trabalho", n.º 2 e ss. do artigo 149.º NLGT, o da "conciliação da vida familiar e profissional, artigo 176.º da NLGT e, o da "protecção da parentalidade" artigos 141.º e 152.º da NLGT e , bem como alguns subprincípios, que servem de garantias do trabalha-

dor, tais como o da "protecção da categoria profissional ou o da "inamovibilidade" artigo 127.º e ss. da NLGT.

ii. Ainda, em sede de execução do contrato de trabalho, os subprincípio em análise marcam a diferenciação entre várias categorias de trabalhadores subordinados e que manda atender à "protecção de determinadas categorias mais desfavorecidas de trabalhadores", tais como a "trabalhadora grávida, puérpera ou lactante" artigo 29.º e ss. da NLGT, o "trabalhador menor" artigo 36.º e ss. da NLGT, o trabalhador-estudante ou o trabalhador portador de deficiência ou de doença crónica nos termos dos artigos 77.º da CRA e 173.º da NLGT.

iii. Por outra, a nível normativo, mas no domínio da cessação do contrato de trabalho, faz-se uma análise do subprincípio da "segurança no emprego", que se concretiza, ao nível das regras e modalidades de cessação do contrato de trabalho, consagrada no n.º 4 do artigo 76.º da CRA e nos termos do artigo 274.º NLGT, o aludido "princípio da protecção do trabalhador" visa, por esta via, evitar despedimentos injustificados, arbitrários ou imotivados e, no mesmo plano, garantir ao trabalhador estabilidade no emprego . Quer dizer que, o grau de intensidade de actuação do "princípio da protecção do trabalhador" é variável e depende, também, do nível de atuação do princípio que se lhe opõe o da salvaguarda dos interesses empresariais (Dray, 2015,p.267).

Entretanto, os resultados são significativos, porque apontam para as causas e consequências da ineficácia do Princípio da Protecção do trabalhador. Em virtude deste, os princípios subjacentes na NLGT (Nova Lei Geral do Trabalho) garantem os direitos específicos dos trabalhadores, carecendo de harmonização dos artigos 23.º da Lei Geral do Trabalho, n.º 12/23 de 27 de Dezembro com o artigo 32.º da CRA de 2010, que versa sobre o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador. Todas estas garantias atestam o cuidado do Estado em minimizar a posição de debilidade do trabalhador face ao empregador.

I. Aos direitos de personalidade, entendemos que ao nos referirmos sobre o direito à imagem, ressaltamos o facto de, se por um lado o legislador ordinário proíbe a instalação de equipamentos tecnológicos (meios de vigilância à distância) , por este entender

que ao instalar o referido equipamento se está a violar o princípio da reserva à intimidade da vida privada e limitar desse modo um dos direitos fundamentais já conseguidos que é o direito à imagem do trabalhador, consagrado no n.º 1 do artigo 32.º da CRA e nos n.ºs 1 e 3 do artigo 79.º do CC, também acolhidos no n.º 2 do artigo 23.º, da NLGT. Por outro lado, o mesmo legislador não atribui, de forma clara, esse direito na NLGT, pelo que, o n.º 2 do artigo 23.º, da NLGT não é suficientemente esclarecedor na atribuição do direito à imagem. Embora o n.º 1 do artigo 32.º da CRA atribua, de forma literal, os direitos de personalidade, a lei ordinária não permite restringir o âmbito da previsão da norma n.º 2/20 de 22 de Janeiro, sobre instalação do material tecnológico de videovigilância, a verdade é que a expressão adoptada pela lei, “equipamento tecnológico ou meios de vigilância à distância com a finalidade de protecção e segurança de pessoas, bens e meios de produção”, por considerações sistemáticas e teleológicas, remete para formas de captação à distância de imagem, e que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta, que podem afectar gravemente direitos fundamentais pessoais, tais como, o direito à reserva da vida privada e o direito à imagem. Daí que, entendemos, e em virtude do princípio da protecção do trabalhador, à necessidade de se harmonizar as leis.

II. A nível normativo, na prática, a norma jurídica não é elaborada para regular um determinado caso concreto, mas toda e qualquer situação que, por ela prevista de forma abstrata, realize-se concretamente. A conduta prevista abstratamente pela norma é a que deve ser observada pelos indivíduos em suas relações jurídicas. Para “o ordenamento jurídico funcionar plenamente, deve ser completo e coerente”, ou seja, o ordenamento é coerente quando as normas que o compõem não sejam conflituosas, pois elas devem guardar relação de coerência entre si e, que o juiz encontre norma no sistema jurídico para regular qualquer caso que se lhe apresente, ou melhor, não há caso que não possa ser regulado com uma norma tirada do sistema”, ainda que a norma seja omissa, o juiz não pode se escusar de decidir a questão que lhe é submetida a julgamento. A isso podemos chamar de “integração das normas jurídicas ou da lei”, consagrado no artigo 10.º do CC. A integração diz respeito ao suprimento

das lacunas dos sistemas jurídicos, previstos no n.º 1 do artigo 10.º e 239.º do CC. Integrar tem o sentido de completar, inteirar, colmatar lacunas encontradas no interior de um ordenamento jurídico, podendo, o juiz utilizar algumas técnicas que poderão ajudá-lo a colmatar as referidas lacunas, como: analogia, equidade, costume e outras previstas no artigo 4.º do CC.

III. Relativamente à interpretação da norma ou de fontes jurídico-laborais, tem sido objecto de discussão na doutrina a questão da vigência em Direito do trabalho, de um princípio de tratamento mais favorável ao trabalhador “favor laboratoris” previsto no n.º 3 do artigo 7.º da NLGT. Este princípio do Direito do Trabalho se distingue do Direito Civil por não assentar numa ideia de igualdade das partes, assim estabelece o n.º 1 do artigo 8.º do CC. O n.º 3 do referido artigo refere que, “nas decisões que proferir, o julgador terá em consideração todos os casos que mereçam tratamento análogo, a fim de obter uma interpretação e aplicação uniformes do direito”. Para interpretar o Direito do Trabalho é preciso entender sobre seu sentido e alcance por meio de um trabalho interpretativo científico, e não meramente por questões de interesses económicos, políticos e outros, por isso, é de grande importância o papel do juiz, quer na interpretação das normas jurídicas materiais e processuais, quer na sua aplicação. “O Direito não é exatamente aquilo que está na lei, mas o que o juiz diz no caso concreto”, é o magistrado quem dará a palavra final, sendo apenas provisória a interpretação dada pelos outros agentes do processo.

Percebe-se que, o princípio da protecção do trabalhador na NLGT, enfatiza os princípios fundamentais que visam proteger a parte mais vulnerável na relação de trabalho, o “trabalhador”, garantindo, deste modo, a igualdade de direitos, a dignidade humana, a liberdade e a não discriminação devem estar em harmonia com os artigos 1.º, 2.º, 22.º, 23.º, 36.º, 40.º ss., e 76.º, da CRA e no n.º1 do art. 4.º e nos n.ºs 1, 2 e 3 do art. 237.º da NLGT.

O princípio da Condição mais benéfica: refere-se as condições de trabalho mais favoráveis ao trabalhador, de acordo com o n.º 2 e 3 do artigo 319.º da NLGT acolhido nos artigos 12.º e 13.º do CC. Entender que as condições referentes ao trabalho mais favoráveis ao trabalhador não podem ser alteradas para o pior e, se for alteradas estas condições, se estará a violar os di-

reitos específicos garantidos pelos trabalhadores na lei geral do trabalho .

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Princípio da Protecção do Trabalhador, na NLGT n.º 12/23 reafirma o trabalhador como sujeito de direitos fundamentais, colocando sua dignidade, segurança e bem-estar no centro das relações laborais. Esse princípio parte do reconhecimento de que o trabalhador, por sua posição estruturalmente mais vulnerável na relação contratual, necessita de garantias específicas que assegurem o equilíbrio, a equidade e a efectividade dos seus direitos. A protecção jurídica não se limita à mera formalidade legal, mas se traduz em mecanismos concretos que visam preservar a saúde, a segurança, a estabilidade, a igualdade de oportunidades e a liberdade do trabalhador no exercício de suas funções.

A NLGT n.º 12/23 incorpora esse princípio de forma transversal, desde os dispositivos que regulam a celebração e execução dos contratos de trabalho, até as normas que tratam da protecção de grupos vulneráveis, mulheres grávidas e pessoas com capacidade de trabalho reduzida. Além disso, reforça o papel do Estado como garantidor do direito ao trabalho digno, impondo obrigações aos empregadores e fortalecendo os instrumentos de fiscalização e mediação de conflitos.

Normas mais favoráveis: O princípio da protecção garante que, em caso de dúvida ou conflito entre normas, deve prevalecer aquela que seja mais benéfica ao trabalhador, reforçando a justiça social nas relações de trabalho, n.º 3 do artigo 7.º da NLGT.

Contratos de trabalho e estabilidade de emprego: A nova lei privilegia o contrato por tempo indeterminado como regra, artigo 14.º da NLGT, limitando os contratos temporários a situações específicas, artigo 15.º da NLGT. Isso fortalece a estabilidade e reduz a precarização do trabalho, artigo 274.º da NLGT.

Fiscalização e garantias: A actuação da Inspeção Geral do Trabalho é fortalecida, garantindo que os direitos previstos na lei sejam efectivamente cumpridos e que abusos sejam coibidos.

Harmonização das Leis: A harmonização dos artigos 23.º da NLGT e 32.º da CRA, fortalece os di-

reitos específicos e garantem efectivamente à reserva da intimidade da vida privada como corolário do cuidado e das preocupações do Estado em minimizar a posição de debilidade do trabalhador face ao empregador.

A sua aplicação do princípio da protecção do trabalhador se dá em múltiplas dimensões: Contratual: O contrato de trabalho deve respeitar os direitos fundamentais, sendo nulo qualquer cláusula que os viole (art. 19.º e 20.º da NLGT) e a nível empresarial: A entidade empregadora tem deveres explícitos de garantir condições dignas, segurança e respeito à personalidade do trabalhador (art. 77.º a 81.º da NLGT). Por outra, o princípio da protecção do trabalhador na NLGT a sua aplicação prática pode ter um Impacto Socio-laboral, ao incorporar os direitos fundamentais como eixo estruturante, a Lei n.º 12/23 contribui para:

Redução das desigualdades no ambiente de trabalho.

Fortalecimento da cultura empresarial baseada na ética e respeito.

Promoção da justiça social e da paz laboral. Esse princípio não é apenas uma diretriz jurídica, é uma expressão do compromisso do Estado angolano com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A aplicação do princípio da protecção também se manifesta na adopção da norma mais favorável ao trabalhador em caso de dúvida interpretativa, na vedação de práticas discriminatórias, na exigência de condições laborais seguras e na promoção da inclusão social. Trata-se, portanto, de um princípio que transcende o plano jurídico e se conecta directamente com os valores democráticos, os direitos humanos e os objetivos de desenvolvimento sustentável.

Em suma, a Lei Geral do Trabalho n.º 12/23 não apenas reafirma o princípio da protecção do trabalhador como fundamento normativo, mas o transforma em prática cotidiana, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais justos, saudáveis e produtivos. Essa abordagem revela uma visão moderna e humanista do direito do trabalho, alinhada com os desafios contemporâneos e com as aspirações de uma sociedade mais equitativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardin, L. (2016) *Análise de Conteúdos*, 3ª reimpressão da 1ª Edição de 2016. São Paulo: Edições 70,
- Bento, C. J. (2022). *Axiologia Jurídica: Necessidade De Atualização Da Legislação E Da Correta Interpretação Conforme Os Valores Constitucionais*, in, *Revista Jurídica em Tempo*, p. 64.
- Coelho, Ed. M. (2017) *Hermenêutica e interpretação constitucional sistemática axioteológica*. *Opinião Jurídica*, v. 16, n. 32, p. 169-187, Julio-Diciembre.
- Da Cruz, C. M. (2023) “as fontes internacionais do direito do trabalho”, In *Centro de Estudo Judiciário: Direito do Trabalho e da Empresa*. Portugal, Ed. E-book.
- Dray, G. M. (2015) *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina. São Paulo: LTr.
- Boudon, R. (1971) *Métodos quantitativos em sociologia*. Petrópolis: Vozes.
- Fonseca, A. da (2021). *O contrato de trabalho. No ordenamento jurídico angolano antes e depois da nova lei geral do trabalho*. Luanda, 2ª ed. Ed. Coleção formação jurídica.
- _____. (2021). *Temas actuais e controvertidos de direito do trabalho*, Vol. I. Luanda, 2ª ed. Ed. Coleção formação jurídica
- Gil, A. C. (2002) *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 4ª Ed. São Paulo. Atlas Editora S.A.
- Leitão, L. M. T. de M. (2016). *Direito do Trabalho de Angola*. 5ª Ed. Almedina Editora.
- Leite, C. H. B. (2018). *Curso de direito do trabalho*. 11º. Ed. São Paulo: Saraiva Educação. São Paulo: LTR.
- Losso, M. E. F. & Losso, M. R. (2014) *Direito do Trabalho*, Curitiba, Ed. Rede e-Tec
- Melo, R. S. (2022) “Interpretação e Aplicação do Direito do Trabalho”, publicado dia 7 de Janeiro.
- Nogueira, F. P. V. (s.d.), *Axiologia: apontamentos sobre o valor-* PUC-Campinas.
- Paulo, V. & Alexandrino, M. (2010) *Manual de direito do trabalho*. - 14. Ed. Rio de Janeiro, ed. Forense.
- Rafaela, M. (2015) *Noções de direito do trabalho: Princípios do Direito do Trabalho*, São Paulo: Editora Método.
- Ramalho, M.R. P. (2015) *Tratado de Direito do Trabalho — Parte II Situações Laborais Individuais*, 4.a edição revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até 2015, Almedina.
- Rodriguez, A. P. (2000) *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. 5ª tiragem. São Paulo: LTr.
- Romar, C. T. M. (2018). *Direito do trabalho*. 5º. Ed. São Paulo: Saraiva Educação.
- Romita, A. S. (2002) *O Princípio da Proteção em Xequê*. Da Academia Nacional de Direito do Trabalho.
- Vieira, M. I. M. (2014). *O papel dos Tribunais do Trabalho na regulação das relações laborais: O Caso do Tribunal do Trabalho de Setúbal*. Dissertação apresentado na Escola Superior de Ciências Empresariais. Para

obtenção de grau de Mestre. IPS.Setúbal.

Documentos consultados

Angola, 2010. Constituição da República de Angola, Publicada na Iª Série do Diário da República N.º 23 de 5 de Fevereiro de 2010.

Angola, 2020. Código Civil (Colecção Legislação Angola) 7ª Ed. DEP. LEGAL9288/2020.

Decreto Presidencial n.º90/22 de 18 de abril (publicado em Diário da República Diário da República Iª Série n.º 67 de 18 de Abril de 2022.Pág. 2801).

Lei n.º13/11, de 18 de Março (Lei Orgânica do Tribunal Supremo)

Lei Geral do Trabalho n.º 12/23 de 27 de Dezembro.

Lei Geral do Trabalho n.º 7/15 de 15 de Junho

Lei Geral do Trabalho n.º 6/81, de 24 de Agosto

Jurisprudência

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 653/2020, Processo n.º 725-A/2019, disponível em: <https://www.bing.com/search?q=tribunal+constitucional+de+angola&q=SC&pq=tribunal+constil&sk=SC1&sc=1016&cvid=0EB77430E24E4AD6B031B195AC87044B&FORM=QBRE&sp=2&lq=0>

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 634/2020, Processo n.º 753-A/2019, disponível em: <https://www.bing.com/search?q=tribunal+constitucional+de+angola&q=SC&pq=tribunal+constil&sk=SC1&sc=1016&cvid=0EB77430E24E4AD6B031B195AC87044B&FORM=QBRE&sp=2&lq=0>