



A FALTA DE CONSCIÊNCIA JURÍDICA E OS DESPEDIMENTOS ARBITRÁRIOS: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES NO CUANZA NORTE

WORKERS' LACK OF LEGAL AWARENESS AND ARBITRARY DISMISSALS: A CASE STUDY ON THE VIOLATION OF WORKERS' FUNDAMENTAL RIGHTS BY EMPLOYERS IN CUANZA NORTE

Chiquito Afonso Fernando Domingos

Docente na Escola Superior Pedagógica do Cuanza Norte; Mestre em Ciências Jurídico-política, pela Universidade de Belas; Luanda - Angola; chiquitoafonsodomingos@especn.ao.

Geremias André

Docente no Instituto Superior Politécnico Deolinda Rodrigues; Mestre em Ciências Jurídico-Políticas, pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto; Luanda-Angola; gandre.2000@outlook.com.

RESUMO

Introdução: a consciência jurídica é a arma fundamental de defesa do cidadão perante abusos de patrões ou entidades empregadoras que tentam subtrair dos trabalhadores vulneráveis mais do que explicitado no contrato e que, muitas vezes para mostrar o poder que detém despedem ou tentam arbitrariamente despedir funcionários. **Objectivo:** com o presente estudo, pretende-se analisar a falta de consciência jurídica dos trabalhadores e os despedimentos arbitrários na Província de Cuanza Norte, em Angola. **Método:** o estudo serviu-se da revisão bibliográfica, análise documental e entrevista. **Resultado:** no entanto, muitos cidadãos do Cuanza Norte, por insuficiente conhecimento da Constituição e da Lei, têm sido alvos de despedimentos arbitrários em empresas privadas, especialmente de estrangeiros, com destaque para aqueles postos, cujo empregador é chinês, maliano e outros entes. Outrossim, os resultados apontam que a qualidade de cidadão que Angola tem, está longe responder aos desafios do estado democrático de direito, por ser desprovido de ferramentas jurídicas que lhe confere autodefesa perante a opressão e omissão dos seus direitos diante de entidades empregadoras. **Conclusão:** Finalmente, percebe-se que as empresas que constantemente abusam do poder e violam a dignidade dos trabalhadores gozam de proteção de certos entes influentes politicamente na província, sonhando ou inibindo a fiscalização e actuação dos órgãos afins, para reparação dos prejuízos e a restituição dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Consciência jurídica; Despedimento arbitrário; Direitos Fundamentais; Direito dos Trabalhadores.

ABSTRACT



Introduction: Legal awareness is the fundamental weapon of defense for citizens against abuses by employers or employing entities that attempt to extract more from vulnerable workers than is explicitly stated in the contract and that, often to demonstrate the power they hold, arbitrarily dismiss or attempt to dismiss employees. **Objective:** This study aims to analyze workers' lack of legal awareness and arbitrary dismissals in the province of Cuanza Norte, Angola. **Method:** The study used a literature review, document analysis, and interviews. **Results:** However, many citizens of Cuanza Norte, due to insufficient knowledge of the Constitution and the law, have been subject to arbitrary dismissals in private companies, especially of foreign workers, particularly in positions held by Chinese, Malian, and other employers. Furthermore, the results indicate that Angola's citizenship is far from meeting the challenges of a democratic state governed by the rule of law, lacking legal tools to protect itself against oppression and the omission of its rights by employers. **Conclusion:** Finally, it is clear that companies that constantly abuse their power and violate the dignity of workers enjoy the protection of certain politically influential entities in the province, evading or inhibiting the oversight and action of related bodies, to repair the damages and restore the fundamental rights and guarantees of workers.

Keywords: Legal Awareness; Arbitrary Dismissal; Fundamental Rights; Workers' Rights.

INTRODUÇÃO

Este estudo nos remete a um fenómeno muito comum em Angola , pois, está intrinsecamente relacionado com a situação dos trabalhadores submissos a um processo constante e abusivo de despedimentos, sem observância dos critérios e limites da lei. Sabe-se que os despedimentos, quando realizados de forma arbitrária, injustificada ou em desconformidade com os procedimentos legais, representam uma grave violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, os quais estão consagrados tanto em Constituições nacionais quanto em normas internacionais de proteção laboral. A dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho, a proteção contra o despedimento sem justa causa e o direito ao contraditório e à defesa são pilares que asseguram uma relação de trabalho justa e equilibrada.

Segundo Américo Plá Rodriguez (2000, p. 87), , “o despedimento arbitrário, sem justa causa, representa uma afronta direta à dignidade do trabalhador, reduzindo-o a uma peça descartável na engrenagem produtiva”. Para ele, o Direito do Trabalho



nasceu justamente para limitar os poderes do empregador e proteger o trabalhador contra abusos.

No mesmo sentido, Giovanni Berlinguer (1996) afirma que “a relação laboral deve ser compreendida não apenas como uma transação económica, mas como um vínculo social fundado no respeito à dignidade humana e à justiça”. Ou seja, o despedimento não é um mero acto unilateral da gestão empresarial, mas um momento que envolve direitos sociais e humanos, e por isso deve observar garantias mínimas.

Em Angola, a Constituição da República (CRA), no seu artigo 76.º, garante o direito ao trabalho, e o artigo 31.º assegura os direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo o respeito à sua dignidade, segurança e protecção contra despedimentos abusivos. Como destaca Guilherme Inglês (2014, p. 212), jurista angolano, “a protecção contra o despedimento injustificado não é um privilégio, mas uma expressão do princípio da justiça social, que visa equilibrar o poder contratual entre empregador e trabalhador”. Também, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção n.º 158, afirma que “o despedimento só deve ocorrer por causa justificada, e sempre com direito à defesa”, reafirmando que a estabilidade no emprego é um componente essencial do trabalho decente.

Ressalta (DELGADO, 2016, p. 298), o contrato de trabalho representa “a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista” , porém, quando cessa de forma injusta cria até impactos negativos na vida do cidadão, mas aqueles que têm de facto consciência jurídica defendem-se ou buscam defensores, porque sabem que a sua dignidade está sendo violada pelos detentores do poder que omitem suas responsabilidades de respeitar e garantir a tranquilidade dos trabalhadores nos termos da lei.

Em muitos casos, especialmente no sector privado ou informal, os despedimentos ocorrem sem observância dos procedimentos legais, muitas vezes sem justa causa, sem aviso prévio, sem indemnização e sem o direito à defesa. Essas práticas violam os princípios do Estado de Direito. Contudo, é importante destacar que



o despedimento sem justa causa pode ainda configurar uma violação do princípio da boa-fé nas relações contratuais (art. 226.º do Código Civil angolano) e do direito à estabilidade no emprego, previsto implicitamente como corolário da dignidade humana.

Assim, a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores por meio de despedimentos ilegais deve ser enfrentada com rigor, tanto pela Inspeção Geral do Trabalho, como pelas Salas de Trabalhos, de modo a garantir a efectividade do princípio da justiça social, consagrado no artigo 1.º da CRA. Todavia, o procedimento de despedimento só acontece por ignorância da lei por parte do lesado – trabalhador - o que nos remete numa situação de ausência de consciencialização jurídica, deixando a mercê da entidade patronal o direito excessivo de exercer sobre si, acções que nos termos da lei laboral violam os direitos fundamentais do trabalhador, a medida que o empregador ou patronato tende materialmente a omitir suas responsabilidades ou deveres para com trabalhador, sobretudo aqueles inerentes à protecção dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

Um trabalhador juridicamente consciente não precisa cursar uma graduação em direito, porém, é aquele que tem noções básicas e precisas sobre determinados diplomas jurídicos e suas influências na sua vida enquanto cidadão, ou seja, é aquele que usa o conhecimentos sobre leis que actuam em vários sectores sociais como ferramenta de cumprimento do dever e de defesa dos direitos que lhe cabem enquanto cidadão. Pelo contrário, aqueles que não atingem a consciência jurídica, se não recorrerem a assessorias ou consultas jurídicas particulares ou públicas (juristas, provedoria da justiça e outros), acabam se submetendo aos abusos e normalizam a violação dos seus direitos pelas entidades empregadoras. Crisóstomo N'gala (2021) reitera que “[...] Uma consciência jurídica dos direitos humanos é um despertar para a consciência da importância e do papel da justiça, sua essência e funcionalidade na vida em sociedade”.

No entanto, é de realçar que os trabalhadores são partes do desenvolvimento e sucesso de uma empresa e seriam de facto respeitados e protegidos, conforme a lei estabelece, porém, são muitas vezes os mais marginalizados, com excepção de alguns



que granjeiam a confiança e simpatia do patronato, trabalham em condições desfavoráveis e deploráveis, sem condições laborais e muitas vezes sem salário justo.

Esta realidade foi constatada em 2024 no Cuanza Norte em empresas maioritariamente de mauritanianos, os “mamadús”, como são vulgarmente apelidados pelos angolanos. De igual modo, nesta lista constam os mais radicais do ponto de vista de violação dos direitos dos trabalhadores e dos despedimentos espontâneos e arbitrários, os chineses ou “donos do país”, conforme vulgarmente são também apelidados.

Assim sendo, estabeleceu-se para este estudo a seguinte pergunta de partida: *até que ponto a falta de consciência jurídica do cidadão impulsionou o despedimento arbitrário dos contratos laborais nas empresas privadas do Cuanza Norte em 2024?* Ademais, formulou-se como objetivo geral *“analisar até que ponto a falta de consciência jurídica do cidadão impulsionou o despedimento arbitrário dos contratos laborais nas empresas privadas do Cuanza Norte em 2024”*. De igual modo, para responder com precisão e clareza a pergunta de partida, determinou-se os seguintes objectivos específicos: *“enquadrar juridicamente os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores na relação jurídico-laboral para compreender os despedimentos arbitrários como resultado da falta de consciência jurídica do trabalhador e violação da lei por parte do empregador”*; *“explicitar as ameaça de despedimento como factor de domesticação e controlo sobre os trabalhadores”* e *“determinar os despedimentos constantes e arbitrários de trabalhadores como cultura empregadora e a aceitação deliberada do trabalhador a essa condição como parte da sua ignorância – desconhecimento da lei”*; *aclarar a ausência de responsabilização dos infratores como consequência da insuficiente fiscalização do ambiente e condições laborais por parte do Ministério do Trabalho e Segurança Social*.

METODOLOGIA

O estudo em carteira é qualitativo, sendo que quanto ao objectivo é analítico, porque se cingiu na análise da ignorância ou falta de conhecimento da legislação como factor de despedimentos arbitrários por parte das entidades empregadoras nas empresas do Cuanza Norte. Entretanto, a pesquisa serviu-se de método bibliográfico e documental, por haver sido revisado publicações de outros autores a respeito do assunto. De igual modo, ao analisarmos a Lei e os contratos modelos, para compreender os direitos e deveres dos sujeitos da relação jurídico-laboral, fez da presente pesquisa “documental”.



Finalmente, no decurso da pesquisa, estabeleceu-se entrevista não-estruturada com base em conversas abertas e espontâneas nas quais conseguimos aferir que há desconhecimento ou ignorância da lei, o que motiva muitos empregadores por omissão da lei, despedir por qualquer motivo. Dentre os entrevistados, destacam-se 25 cidadãos que foram desempregados por motivos arbitrários nas empresas de Chineses, portugueses, Libaneses, Guineenses e Malianos e 10 ainda com o vínculo laboral activo e vivendo situações de ameaças e riscos de despedimentos sem justa causa, perfazendo um total de 35 indivíduos.

1. Equadramento jurídico dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores no ordenamento jurídico angolano

O ordenamento jurídico angolano estrutura as relações laborais com base em princípios constitucionais, legais e internacionais, assegurando um equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e os deveres dos empregadores, e vice-versa. Essa estrutura normativa visa garantir a justiça social, a dignidade da pessoa humana e a promoção de condições laborais justas.

A Constituição da República de Angola (CRA) consagra o trabalho como um direito e um dever de todos os cidadãos. O artigo 76.º da CRA garante o direito ao trabalho digno, sendo um princípio fundamental da ordem económica e social. Segundo Miguel Júnior (2016, p. 45), “a tutela jurídica do trabalhador é uma exigência constitucional e social que visa limitar os abusos nas relações de subordinação”. A Lei Geral do Trabalho (LGT), Lei n.º 12/23 de 27 de Dezembro, regula as obrigações recíprocas entre empregadores e trabalhadores, consolidando os princípios constitucionais em regras práticas. Por isso, dentre vários Direitos dos Trabalhadores, elenca oss seguintes:

1. Direito à remuneração justa (art. 157.º da LGT); 2. Direito ao descanso semanal, férias, protecção na doença e na maternidade (art.º 191.º e ss); 3. Direito à formação profissional e promoção no emprego; 4. Direito à segurança e higiene no trabalho (art. 249.º da LGT). (ANGOLA, 2023). Para Carlos Feijó (2007, p. 136), “os



direitos laborais não se limitam à remuneração, mas abrangem um conjunto de garantias fundamentais que asseguram a dignidade do trabalhador no local de trabalho”.

1.1. Os Direitos e deveres do empregador mediante o contrato de trabalho

De realçar que tanto o empregador quanto o trabalhador são detentores de direitos e obrigações à luz da lei e, sobretudo do contrato, cuja sua celebração compreende o ponto de partida da relação jurídico-laboral, nos termos do artigo 8º da Lei nº 12/23. Todavia, a constituição explícita essa realidade que se concretiza pela lei para evitar a domesticação e intimidação do empregador sobre o trabalhador, colocando-os numa posição de reciprocidade. Assim sendo, importa salientar que constituem os direitos ou poderes do empregador nos termos do nº 1 do artigo 77º da Lei nº 12/23, os seguintes:

- a) Dirigir a sua actividade e organizar a utilização dos factores de produção; b) Assegurar o aumento progressivo da produção e da produtividade, bem como o desenvolvimento económico e a responsabilidade social da empresa; c) Organizar o trabalho de acordo com o nível de desenvolvimento alcançado, por forma a obter elevados níveis de eficácia e rentabilidade, tendo em conta as características do processo tecnológico e das qualificações técnicas e profissionais dos trabalhadores; d) Definir e atribuir tarefas aos trabalhadores, de acordo com a sua qualificação, aptidão e experiência profissional; e) Elaborar regulamentos internos e outras instruções e normas necessárias à organização e disciplina laboral; f) Avaliar os trabalhadores em conformidade com o definido no regulamento interno da empresa; g) Adequar as condições de trabalho e as tarefas dos trabalhadores por razões técnicas, organizativas ou produtivas especiais; h) Assegurar a disciplina laboral e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores; i) Garantir o respeito e a protecção do património e de outros activos da empresa necessários ao normal exercício da actividade laboral; j) Assegurar um ambiente de trabalho propício ao bom desempenho da actividade laboral. (Ibidem, p. 54).

Importa salientar que estes poderes ou direitos que repousam sobre o empregador, é exercido por si directamente, pela direcção e pelo responsável dos vários sectores da empresa, conforme atesta o artigo anterior nos termos do nº 2. Outrossim, se são poderes compreendem competências ou direitos de chefia que sobre o empregador repousa e que lhe garante alguma posição de exercício de autoridade



sobre o empregado. Assim como a lei reserva poderes ao empregador, também lhe concede deveres, nos termos do artigo 81º que são:

a) Assegurar ao trabalhador ocupação efectiva que corresponda a uma categoria ocupacional e classificação profissional adequada às funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, de acordo com o qualificador ocupacional respectivo; b) Tratar e respeitar o trabalhador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural; c) Proporcionar condições de trabalho adequadas ao exercício da actividade laboral; d) Pagar pontualmente o salário e demais prestações devidas; e) Promover boas relações de trabalho dentro da empresa e contribuir para a criação e manutenção de condições de harmonia e motivação no trabalho; f) Considerar as críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores relativas à organização do trabalho e mantê-los informados sobre as decisões tomadas; g) Promover e facilitar a participação dos trabalhadores em programas ou acções de formação profissional; h) Aplicar com rigor as medidas preventivas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho; i) Cumprir as disposições legais em matéria de organização e actividade sindical; j) Não celebrar nem aderir a acordos com outros empregadores no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenham prestado serviço; k) Não contratar, sob pena de responsabilidade civil, trabalhadores ainda pertencentes ao quadro de pessoal doutro empregador, quando dessa contratação possa resultar concorrência desleal ou violação de segredos comerciais; l) Cumprir todas as demais obrigações legais relacionadas com a organização e prestação do trabalho (Ibdem, p. 56-57).

Neste sentido, a posição de ambas partes (empregador-trabalhador) concede-lhes direitos como benefício que se exige da outra em função do contrato e, o dever como obrigação a que harmoniosamente deve-se garantir a outra parte. O contrato de trabalho exige direitos e obrigações – para o trabalhador deve lhe garantir seus direitos e garantias fundamentais e ao empregador também. Segundo Júnior (2016, p. 51), “o incumprimento dos deveres patronais constitui violação dos direitos fundamentais do trabalhador, abrindo espaço para responsabilidade jurídica do empregador”. Como explica Albano Pedro (2014, p. 72), “o empregador tem poderes funcionais que devem respeitar os direitos fundamentais do trabalhador, evitando práticas abusivas ou discriminatórias”

1.2. Os Direitos e deveres do trabalhador mediante o contrato de trabalho: uma contextualização com base na Lei

Importa salientar que o empregador não cria os direitos e deveres dos trabalhador, pode até potenciar uma ou outra coisa, tendo em conta as características do trabalho a ser exercido, mas direitos trabalhistas encontram-se plasmadas nos termos



da Constituição e da Lei. Todavia, o empregador não as cria, porém, anuncia e clarifica-os nos termos do contrato aqueles que tiveram como espelho ou base a Lei, pois, o Estado já deixou claro nos termos da constituição, para garantir os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, a medida que ambos sujeitos da relação jurídico – laboral, têm limites no exercício das suas funções, materializado através do contrato que estabelece direitos e obrigações. Este contrato é segundo Maira Ceschin (s.d):

[...] acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas. Pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador(p.2).

Paulo de Carvalho (2009, p. 214) observa que “a ética laboral exige que o trabalhador desempenhe as suas funções com integridade, cooperação e espírito de responsabilidade social”. De igual modo, a Lei nº 12/23 de 27 de Dezembro define o contrato de trabalho como sendo necessariamente:

[...] o acordo pelo qual uma pessoa singular se obriga a colocar a sua capacidade manual ou intelectual à disposição de uma pessoa colectiva ou singular, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração (ANGOLA, 2023, p. 15).

Neste sentido, o contrato de trabalho não estabelece apenas deveres para o empregado, mas também direitos, tal qual o empregador. Todavia, somente a ignorância ou desconhecimento premeditado da Lei, fariam do trabalhador um objecto de total submissão ao patrão. Assim como acontece com maior frequência no Cuanza Norte, desconhecendo o principio do sinalagmatismo no contrato de trabalho, pois, não há relação jurídico-laboral, sem que haja o compromisso de prestação mútua - reciprocidade. Outrossim, é de salientar que os direitos do trabalhador, foram plasmados nos termos nº 1 e 2 do artigo 76º da Constituição angolana, na qual, o legislador constituinte estabeleceu que “O trabalho é um direito e um dever de todos. Todo o trabalhador tem direito à [...], justa remuneração, descanso, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei. [...]” (ANGOLA, 2010, p. 47).

Outrossim, como a constituição ganha elasticidade através de normas ordinárias ou decretos que potenciam a sua compreensão, explicitação e extensão, somos a



realçar que a lei de proteção dos trabalhadores empregadores, aplica-se a todos os contratos de trabalho celebrados entre as pessoas e as empresas, devendo-se respeitar sempre os direitos fundamentais trabalhistas, tal como se pode observar nos termos do nº 1 e 2 do artigo 1º da Lei nº 12/23 de 27 de Dezembro:

1. A Lei Geral do Trabalho aplica-se a todos os Contratos de Trabalho celebrados entre pessoas singulares e empresas públicas, privadas, mistas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e representações diplomáticas e consulares. 2. A Lei Geral do Trabalho aplica-se ainda aos Contratos de Trabalho celebrados no estrangeiro por nacionais ou estrangeiros residentes contratados no País ao serviço de empregadores nacionais, sem prejuízo das disposições mais favoráveis para o trabalhador e das regras de ordem pública do local da execução do contrato[...]. (ANGOLA, opi. cit., p. 13).

Neste sentido, qualquer omissão das disposições contidas na Lei por parte da entidade empregadora, para tirar vantagens, tendo conta o desconhecimento do trabalhador sobre os referidos institutos, sobretudo aqueles que lhe garante a defesa ou proteção, constitui transgressão, passível de responsabilização nos termos da Lei. Ademais, é de salientar que a Lei em referência estabelece nos termos do artigo 83.º, que são direitos do trabalhador:

a) Ser tratado com consideração, integridade e dignidade; b) Ter ocupação efectiva; c) Estabilidade do emprego e o exercício de funções adequadas às suas aptidões e preparação profissional dentro do género do trabalho para que foi contratado; d) Gozar efectivamente os descansos diários, semanais e anuais garantidos por lei; e) Receber salário e outras prestações devidas, com regularidade e pontualidade, nos termos da lei; f) Ser abrangido nos planos de formação profissional; g) Ter condições de segurança, saúde e higiene no trabalho; h) Exercer o direito de reclamação e recurso no que respeita às condições de trabalho e à violação dos seus direitos; i) Participar na actividade social da entidade empregadora; j) Ser inscrito no sistema de protecção social obrigatória (Ibidem, p. 57-58).

Quando vemos a situação de muitos trabalhadores das instituições privadas, percebemos o quanto a violação dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores tem sido um elemento de constante violação por parte das entidades empregadoras. Se por um lado, temos os direitos do trabalhador, por outro, a Lei institui os deveres que constitui os limites da liberdade laboral e o direito ao conceder a entidade empregadora – a contrapartida, nos termos do artigo 84º, segundo o qual, são deveres do trabalhador:



a) Prestar o trabalho com diligência e zelo, contribuindo para a melhoria da produtividade e da qualidade dos bens e serviços; b) Cumprir as tarefas inerentes ao posto de trabalho; c) Cumprir as ordens e instruções legítimas; d) Ser assíduo e pontual; e) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os responsáveis, os companheiros de trabalho e demais utentes no local de trabalho; f) Utilizar, de forma adequada, os instrumentos e materiais fornecidos pelo empregador para a realização do trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual e colectiva; g) Proteger os bens da entidade empregadora e os resultados da produção contra danos, destruição, perdas e desvios; h) Cumprir rigorosamente as medidas de segurança, saúde e higiene no trabalho e de prevenção de incêndios e contribuir para evitar riscos que possam pôr em perigo a sua segurança, dos companheiros, de terceiros e do empregador, as instalações e materiais da entidade empregadora; i) Guardar sigilo profissional; j) Ser leal, não negociando ou trabalhando por conta própria ou por conta alheia em concorrência com a entidade empregadora; k) Não realizar reuniões de índole partidária ou religiosa no centro de trabalho, salvo nos casos de organizações de tendência; l) Cumprir as demais obrigações impostas por lei ou convenção colectiva de trabalho, ou estabelecidas pela entidade empregadora dentro dos seus poderes de direcção e organização; m) Participar em programas de formação promovidos pela entidade empregadora (Ibidem, p. 59).

A vida é feita de limites e os limites determinam o respeito à liberdade de outrem e, na relação jurídico-laboral deve também haver freios, à medida que tanto o empregador quanto o trabalhador devem limitar-se nos termos da lei, tendo em conta os direitos e obrigações a eles inerentes. Todavia, nenhuma ação pode interferir prejudicialmente na liberdade do outro. O sinalagmatismo é a razão do equilíbrio e a prova do cumprimento das obrigações das partes no sistema de contrapartida, pois, o dever do trabalhador é em parte o direito do empregador e o direito do trabalhador chega a ser em parte o dever da entidade empregadora. *Exemplo: eu [trabalhador] trabalho [dever] e a empresa lucra – um direito e benefício para a entidade empregadora e, Tu [empregador] trabalhas [dever] e por meio do lucro da empresa que cresce me pagas uma parte como salário – um direito do trabalhador [equilíbrio].*

3.3. Despedimentos lícitos e ilícitos: um estudo doutrinário

Os despedimentos lícitos ou por justa causa subjectiva é aquela resultante da culpa do trabalhador, ou seja, o trabalhador comete infracção e, acha-se nos termos da Lei uma medida disciplinar, que culmina com o aborto da relação jurídico-laboral com a entidade empregadora, pois, não se honrou com as obrigações sinalagmáticas constantes no contrato e na Lei. Entretanto, “a noção de justa causa subjectiva



compreende o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” (STOPASSOLA, 2020).

Segundo a Lei nº 12/23 de 27 de Dezembro, o despedimento pode ocorrer por iniciativa do empregador em situações justificadas, como por exemplo: extinção do posto de trabalho, inadaptação, facto imputável ao trabalhador ou por força maior. A inobservância destes fundamentos configura despedimento ilícito. Para Albano Pedro (2014, p. 103), “o despedimento é lícito quando obedece aos pressupostos legais e respeita os direitos fundamentais do trabalhador; fora disso, assume a natureza de acto arbitrário e, por conseguinte, ilícito”. Assim sendo, o trabalhador será reintegrado no trabalho, com a restituição do salário desde o despedimento até o trânsito em julgado, sem prejuízo das indenizações, se acaso o mesmo decide diante do juiz não aceitar a reintegração (PORTUGAL, 2009; ANGOLA, 2023). Tal como lhe faremos menção, os despedimentos arbitrários são condenados nos termos nº4 do artigo 76º como garantia da segurança do direito fundamental ao trabalho para o cidadão.

2.RESULTADOS E DISCUSSÕES

2.1. Falta de consciência jurídico-laboral como fator determinante dos despedimentos arbitrários por parte dos empregadores

No entanto, tal como fomos fazendo inferência a respeito da problemática, é de realçar que a falta de consciência jurídica ou ignorância da lei, leva muitos cidadãos contratados, no Cuanza Norte ao despedimentos injustos ou arbitrários por parte de quem emprega. A maior parte dos entrevistados deram-nos cientificamente este entendimento. Por exemplo, o Zelito, a Marquinho, Mário e o Bumba (pseudónimos) quando questionados sobre a razão que os levou ao despedimento na empresa chinesa B sito em Ndalatando, afirmaram que “*fomos excluídos do trabalho porque reclamamos almoço diante do chefe em duas ocasiões que saímos além da hora combinada [...]*”.

Este resultado é satisfatório para o problema formulado, porque nos termos da alínea h) do artigo 85º da Lei Geral do Trabalho é assegurado ao trabalhador o direito



de “h) Exercer [...] reclamação e recurso no que respeita às condições de trabalho e à violação dos seus direitos”. Todavia, reclamar por más condições de trabalho é um direito que se reserva ao trabalhador e, quaisquer actos inibidores desta prática constituem violação dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, pois, se a lei concede o direito de emprego, também estabeleceu garantias do seu exercício e uma delas é o direito de reclamar quando as condições não forem salutar. Ademais, Zeca afirmou que:

Trabalhávamos todos os dias partindo pedras para construção. Não comíamos em condições. O Chinês ofende e até já chegou de bater um colega que lhe devolveu a chapa (este saio primeiro que eu). Só manda e não dá condições. Tivemos um colega que partiu a perna e não foi ajudado. Nem sempre tinha máscara para evitar os danos da poeira. Há muita poeira. Nos pagam mal. Tentamos organizar uma greve, fizemos o cardeno de reivindicação e mandamos uma carta para a entidade empregadora, mas infelizmente o patrão havia se apercebido antes disse que se tentarmos fazer isso vai despensar todos. Mas ainda assim, depois de algumas semanas os colegas que estavam afrente foram despedidos. Mas eu tinha família. Nos pagavam 50 mil Kwanzas. Não chega, mas já era alguma coisa do que perder o emprego na época, porque já tinha 4 filhos.

Neste comentário de Zeca percebeu-se a existência da violação da dignidade do trabalhador, pois, é de salientar que a má alimentação do trabalhador não proporciona produtividade. O almoço na empresa além de manter o controle, garante a maior energia, disposição e produtividade do trabalhador – *está trabalhando, está comendo*. Ademais, quando o chefe, o “Chinês” ousa em agredir um funcionário, além de violar o plasmado nos termos do nº 1 e 2 do artigo 31º da Constituição da República de Angola – CRA, segundo o qual “A integridade moral, intelectual e física das pessoas é inviolável. O Estado respeita e protege a pessoa e a dignidade humanas” (ANGOLA, opi. cit., p. 31), transgrediu também, a alínea a) da Lei nº12/23, sobre o direito do trabalhador “Ser tratado com consideração, integridade e dignidade” (ANGOLA, Ibidem, p.57), bem como, o próprio chefe acabou violando os deveres que a lei lhe concebe sobre:

b) Tratar e respeitar o trabalhador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural; [...]; c) Proporcionar condições de trabalho adequadas ao exercício da actividade laboral; [...]; e) Promover boas relações de trabalho dentro da empresa e contribuir para a criação e manutenção de condições de



harmonia e motivação no trabalho; f) Considerar as críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores relativas à organização do trabalho e mantê-los informados sobre as decisões tomadas [...].

Se um patrão ou chefe bate no funcionário, este não respeita os princípios legais regedores da relação jurídico-laboral, não garante condições e relações saudáveis de trabalho e não valoriza as críticas dos trabalhadores, pois, a violência no trabalho nunca pode ser opção, independente da gravidade da infração. Outrossim, em caso do trabalhador desrespeitar primeiro existem mecanismos legais que garantem ao empregador exercer o poder disciplinar sobre o trabalhador, conforme estatuído nos termos do artigo 86º da Lei Geral do Trabalho. Ademais, importa salientar que nos termos das alíneas a)b)c)d) e) e f) do nº 1 do artigo 87º, sobre “medidas disciplinar” estabelece mecanismos faseados de solução de um conflito laboral e não propriamente a agressão, tal como determina ao inferir que pelas infracções disciplinares praticadas pelos trabalhadores, pode a entidade empregadora, em função da gravidade verificada, aplicar as seguintes medidas disciplinares:

a)Admoestação oral; b) Admoestação registada; c) Despromoção temporária de categoria; d) Redução temporária do salário; e) Suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição; f) Despedimento disciplinar. 2. A medida de redução do salário pode ser fixada entre um a seis meses, dependendo da gravidade da infracção, não podendo a redução ser superior a 20% do salário-base mensal. 3. A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infracção, e 60 dias, em cada ano civil. (Ibidem).

Todavia, a agressão nunca será um recurso de solução dos diferendos laborais e, qualquer ação semelhante é punível nos termos da Constituição e da Lei. Por outro lado, a constância destes tipos de práticas são resultantes da qualidade do cidadão angolano [muito longe do que se espera em estados democráticos de direito], por estar muito dissociado de elementos jurídicos básicos e que servem autodefesa diante de abusos de chefaturas.

Ademais, a Joana e a Melita (pseudónimos) que atendiam numa loja, vulgo cantina, afirmaram o seguinte: *“além de ganharmos 25 mil que era pouco, desde que entramos, nos assediavam. Tem uma colega que já tinha marido a “Mami”, que chegou de tirar gravidez do chefe, porque não resistiu aos constantes assédios do chefe que lhe ameaçava despedir se não cedesse. Só abandonou o trabalho, porque os irmãos*



dela da igreja foram desconfiando e o marido é responsável da igreja". A Zita por sua vez afirmou que além desta cantina, *"o chefe tem padarias e restaurantes, lá muitos colegas como o caso de Milson, Adalberto, Eduardo e Valério, foram despedidos depois de serem constantemente ameaçados por reclamarem salários baixos, falta de higiene do espaço e a água que bebiam não era tratada"*. Dina, Tininha, Aniela, Elsa e Manzambi, todas ainda trabalhando pelo restaurante de um casal de malianos, foram unânimes ao afirmar o seguinte:

Temos recebido berros e ofensas verbais pelo chefe só porque percebeu que precisamos muito deste trabalho. Ele ofende de qualquer forma e as vezes se esquece que lida com meninas. Não tem respeito. Só não reagimos porque ele nos ameaça despedir e nós não temos outra forma de sobreviver neste momento. Por isso, aguentamos mais um pouco. A empresa é mesmo dele. Ganhamos 25 mil Kwanzas cada, mas já dá comprar descartável e quilos de fuba. Não é suficiente, mas é melhor do que estar a pedir na família.

Ademais, afirmaram que *"quando um dos colegas um dia reagiu às ofensas do chefe, tendo até sugerido que o mesmo respeitasse os empregados, foi despedido. Pagaram-lhe a metade do salário daquele mês, mas não foi permitido a trabalhar"*. Na semana seguinte, o chefe descobriu que quatro dos trabalhadores estavam solidários e revoltados com a saída do colega, também foram despedidos, porque achou aquilo petulância demais. Entretanto, os resultados são interessantes, porque expressam o panorama atual da empregabilidade. Muitos empregos em Angola não são seguros, porque o funcionário contratado hoje poderá ser despedido amanhã, sem fundamentos plausíveis. Entende-se aqui também que os trabalhadores que resistem tendem a fechar os ouvidos perante os abusos das entidades empregadoras.

Outrossim, é de realçar que o empregador não tem o direito de despedir arbitrariamente o funcionário, pois nos termos do artigo 281º da Lei Geral do Trabalho "O despedimento disciplinar só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa, pela prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou pela ocorrência de motivos objectivamente verificáveis que tornem impossível a manutenção da relação jurídico-laboral" (Ibidem, p. 148). Ademais, o artigo 282º, estabelece os fundamentos do despedimento por justa causa os seguintes:



a) Faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três dias por mês ou doze por ano ou, independentemente do seu número, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa; b) Incumprimento injustificado do horário de trabalho mais de cinco vezes por mês; c) Desobediência grave, ou repetida, a ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos e dos responsáveis pela organização e funcionamento da empresa ou Centro de Trabalho; d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídos; e) Ofensa à integridade física, à honra e à dignidade de trabalhadores da empresa, ao empregador e seus representantes ou superiores hierárquicos; f) Indisciplina grave, perturbadora da organização e funcionamento do Centro de Trabalho; g) Furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas na empresa ou durante a realização do trabalho; h) Quebra do sigilo profissional ou de segredos da produção e outros casos de deslealdade, de que resultem prejuízos graves para a empresa; i) Danos causados intencionalmente ou com negligência grave, nas instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho ou na produção, e que sejam causa de redução ou interrupção do processo produtivo ou prejuízo grave para a empresa; j) Redução continuada do rendimento do trabalho, tendo por referência as metas estabelecidas e o nível habitual de rendimento; k) Corrupção activa ou passiva relacionados com o trabalho ou com os bens e interesses da empresa; l) Embriaguez ou tóxico-dependência que se repercuta negativamente no trabalho; m) Falta de cumprimento das regras e instruções de segurança, higiene e saúde no trabalho; n) Assédio sexual (Ibidem, p. 148-149).

Estes casos não sendo de domínio, o trabalhador pode achar que todo argumento utilizado pelo empregador é válido para o despedir. Outrossim, por falta ou insuficiente consciência jurídica muitos trabalhadores angolanos, especialmente Cuanza nortenhos acham que a titularidade da propriedade da empresa por parte do empregador concede ao mesmo liberdade ilimitada de despedi-lo. O trabalhador teria consciência que nos termos do nº 4 do artigo 76º da CRA o legislador determinou que “O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no



dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei” (ANGOLA, opi. cit., p. 47). Ademais, é de realçar que além das causas referidas, o trabalhador pode se conscientizar que o despedimento pode acontecer por causas objectivas nos termos do artigo 284 fundamentando-se da seguinte forma:

O correndo motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade e destes factos resultar a necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial postos de trabalho, pode o empregador promover o despedimento dos trabalhadores que ocupem esses postos (ANGOLA, opi. cit., p. 151).

Este despedimento é precedido de um aviso prévio nos termos do artigo 286º e com direito a dispensa de 15 dias remunerados no caso do despedimento não ser por razões económicas, como direito para si reservado por Lei, conforme o artigo 287º. Neste sentido, os despedimentos com base nas situações que os entrevistados apresentam são ilegais, porque violam a Constituição e a Lei. Além disso, o mais caricato é a falta de consciência jurídica que promove as atrocidades dos tais empregadores, porque perceberam o quão vulneráveis e desinformados do ponto de vista da lei do trabalho são os seus trabalhadores. Em condições normais como critério de autodefesa, o trabalhador tem que compreender que a Lei define a ilicitude dos Despedimentos, nos termos do artigo 297º que pode ser declarado: *a) Nulo; e b) Improcedente.*

No caso dos trabalhadores despedidos entende-se que não têm noção do quão ilegal foi tal exercício por parte da entidade empregadora, porque existem critérios e fundamentos dos despedimentos. Assim sendo, a ilicitude dos despedimentos dos trabalhadores entrevistados reside no facto de não ter havido justa causa para o efeito, pois é considerada improcedente nos termos do artigo 299º e Nula nos termos do artigo 298º, quando:

a) Não seja instaurado o procedimento disciplinar; b) A instauração do processo disciplinar não seja da iniciativa do titular do poder disciplinar nos termos do artigo 86.º; c) A infracção disciplinar prescreva; d) Caduque o procedimento disciplinar; e) Ao trabalhador não seja remetida ou entregue a convocatória para a entrevista a que se refere o n.º 3 do artigo 88.º; f) A convocatória não revestir a forma escrita ou não tenha a descrição detalhada dos factos imputados ao trabalhador; g) A entrevista não se realize por culpa do empregador; h) A



entrevista seja realizada fora dos prazos previstos no n.º 1 do artigo 90.º por culpa do empregador; i) A medida disciplinar seja decidida com violação dos prazos do n.º 1 do artigo 91.º; j) Ao trabalhador não seja feita a comunicação da decisão de despedimento; k) A comunicação de despedimento seja feita com violação do disposto no n.º 2 do artigo 91.º; l) A Inspeção Geral do Trabalho não tenha sido comunicada, nos termos do artigo 285.º; m) Haja violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego; n) Haja violação do aviso prévio estabelecido nos artigos 286.º e 293.º; o) Ao trabalhador não seja paga a compensação prevista nos artigos 289.º e 295.º (ANGOLA, *Ibidem*, p. 156-157).

Contudo, a ignorância ou falta de consciência jurídica dos entrevistados, fê-los reféns das atrocidades e omissões de elementos legais por parte do empregador, partindo sempre para o despedimento que constitui a última medida disciplinar a ser estabelecida, requerendo a instrução de um processo. Os trabalhadores não responsabilizam a empresa e nem invocam seus direitos perante a violação da sua dignidade por parte da entidade empregadora. Outrossim, a falta de consciência jurídica da parte dos trabalhadores é percebido quando aceitam se submeter ao bloqueio do empregador na tentativa de realização da greve, quando nos termos n.º 1 e 2 do artigo 51.º da CRA, o legislador estatuiu que o “*Direito à Greve e Proibição do Lock Out*”, determinado da seguinte forma:

1. Os trabalhadores têm direito à greve. 2. É proibido o lock out, não podendo o empregador provocar a paralisação total ou parcial da empresa, a interdição do acesso aos locais de trabalho pelos trabalhadores ou situações similares, como meio de influenciar a solução de conflitos laborais. [...]. (ANGOLA, *opi. cit.*, p. 38).

Assim sendo qualquer bloqueio da greve sem fundamentos nos termos da Lei, é considerado um acto de omissão este princípio constitucional. Todavia, em condições normais o cidadão deve impetrar uma ação contra o empregador ou a empresa diante das instituições afins para se restituir a legalidade – o princípio mais importante do Estado Democrático de Direito.

Um primeiro aspecto a ressaltar é que a greve constitui um direito fundamental do trabalhador, ou seja, uma faculdade a eles conferida. Por esta razão, em princípio, competirá aos trabalhadores a decisão ou não do seu exercício, dentro dos procedimentos legalmente estabelecidos (n.º 1 do art.º 51.º da CRA conjugado com a al. c) do art.º 7.º da LGT e o art.º 1.º da LG) (MAIANDI, 2022).



Não cabe ao empregador decidir se haja ou não a greve, porém, depende dos trabalhadores e o sindicato. A greve só paralisa quando a entidade empregadora responder satisfatoriamente às reivindicações dos trabalhadores no prazo de 5 dias ou ainda se os grevistas lhe alongarem este prazo. Contudo, “[...]a greve funcionará como instrumento apto a tornar público o conflito, alertar para a sua atual ou possível aguçadura, quebrar a intransigência da outra parte na negociação e apressar a solução” (ARAÚJO, 2011, p. 197). Outrossim, “Liberdade de adesão à greve” é protegido nos termos do artigo 4º da Lei nº. 23/91 de 15 de Junho, sobre Direito a Greve, onde determinou-se que:

1. Os trabalhadores são livres de individualmente aderir ou não aderir à greve. 2. Os trabalhadores não podem sofrer discriminação nem, por qualquer forma, ser prejudicados, nomeadamente nas suas relações com a entidade empregadora ou nos seus direitos sindicais, por motivo de adesão ou não adesão a uma greve lícita. 3. Sem prejuízo do disposto no artigo 25.º da presente lei, são nulos e de nenhum efeito os actos, de qualquer natureza, que contrariem o disposto no número anterior (ANGOLA, 1991).

De reiterar que os funcionários que foram alvos de despedimento por fazer greve, viram seus direitos violados nos termos da lei, pois, com exceção ao que a mesma lei estabelece nos termos do artigo 6º, eles têm este direito. Porém, a falta de cultura jurídica resultou na omissão dos seus direitos por parte do empregador que em situação legal cumpriria com o plasmado nos termos do nº 1 do artigo 300º da Lei Geral do Trabalho, segundo o qual se o despedimento for ilícito o empregador deve:

a) Indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais; b) Reintegrar o trabalhador; c) Pagar ao trabalhador os salários devidos desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão, deduzindo-se o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento, os salários devidos sempre com o limite de seis meses. 2. Os salários referidos na alínea c) do número anterior só são devidos a contar dos trinta dias anteriores à data da propositura da acção. 3. Se a reintegração não for possível ou o trabalhador não queira, deverá o empregador indemnizar o trabalhador nos termos do artigo 310º¹. 4. O direito à indemnização referida no

¹ Refere-se que 1. A indemnização devida ao trabalhador em caso de decisão judicial por ilicitude do despedimento individual com a invocação de justa causa disciplinar, não havendo reintegração e em caso de despedimento indirecto reconhecida respectivamente, no n.º 3 do artigo 300.º e no n.º 5 do artigo



número anterior pode ser exercido dentro dos 90 dias subsequentes à reintegração (ANGOLA, opi. cit., p. 157).

Entretanto, nos termos do nº 1 e 2 do artigo 301º, Compete ao tribunal decretar a ilicitude do despedimento e fixar os seus efeitos, nos termos da lei. Porém, isto só será possível se o lesado impetrar uma ação contra o infractor – empregador neste caso, solicitando a reparação ou reposição dos seus direitos. Todavia, se o trabalhador não consciência jurídica ou interesse poderá perder a oportunidade de ver seus direitos restituídos. Na maioria das vezes não é falta de interesse e, pois, desconhecimento da lei, o que na prática só beneficia o empregador. Finalmente, quando vemos entrevistadas a testemunharem actos de assédio sexual pelo patrão que é punível nos termos do artigo 186º.

1. Quem, abusando de autoridade resultante de uma relação de domínio, dependência hierárquica ou de trabalho, procurar constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar acto sexual, com o agente ou com outrem, por meio de ordem, ameaça, coacção ou fraude, é punido com pena de prisão até 3 anos ou coma demulta até 360 dias. 2. Se a vítima for menor, a pena é de 1 a 4 anos de prisão (ANGOLA, 2020, p. 34).

A lei é explícita nesse tipo de situação, porém, quando a trabalhadora desconhece os seus direitos como trabalhadora e como cidadã, acaba achando que não tem necessidade de responsabilizar a entidade patronal ou o representante da entidade empregadora que tenha praticado tal acto desrespeitoso.

2.2. a ausência de responsabilização dos infractores como recuo da luta dos trabalhadores

Nesta senda, vários dos entrevistados afirmaram que só não há punição, porque o Estado não fiscaliza as instituições, fazendo com que as entidades empregadoras se comportem a seu bel prazer. Ademais, os entrevistados Kito e Teca [pseudónimo] disseram que *“quando eram ameaçados ao despedimento e mesmo quando foram despedidos, o Chinês afirmava que não vai acontecer nada, porque é amigo do chefe*

303.º, é determinada multiplicando o valor do salário-base à data do despedimento pelo número de anos de antiguidade do trabalhador na mesma data. [...]. 3. A indemnização [...], tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário-base de três meses.



Yeto[pseudónimo], um membro do partido, fazendo com que não tivessem desejo de lutar mais pelos seus direitos”.

Entretanto, apesar da falta de consciência jurídica do trabalhador, também há fraca fiscalização das estruturas estatais no sector para garantir a segurança e proteção do trabalhador, pois nos termos da alínea b) e c) do artigo 21º da CRA, são Tarefas Fundamentais do Estado “[...]; Assegurar os direitos, liberdades e garantias fundamentais; Criar progressivamente as condições necessárias para tornar efectivos os direitos económicos, sociais e culturais dos cidadãos [...]” (ANGOLA, *opi. cit.*, p. 26). De igual modo, nos termos do nº 1, 2, 3 e 4 do artigo 147 da Lei Geral do Trabalho ficou claro essa responsabilidade do Estado ao determinar que:

1. Compete aos serviços da Inspeção Geral do Trabalho exercer o controlo e a fiscalização do cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da competência legalmente atribuída a outros serviços públicos. 2. No exercício da função de controlo e fiscalização, os serviços da Inspeção Geral do Trabalho podem fazer-se acompanhar e assistir por peritos médicos dos serviços oficiais de saúde ou por especialistas de outras áreas afins [...].

Neste sentido, deve exercer o papel de proteção dos direitos laborais e da dignidade dos trabalhadores do sector privado e facilitar a reparação dos prejuízos resultantes das ações e omissões das entidades empregadoras que insistem em comportamentos que retrocedem as políticas de empregabilidade. Mais do que esperar denúncia, o Estado pode averiguar a situação laboral dos trabalhadores para mitigar a questão da violação da dignidade dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa concluiu que poucos trabalhadores conhecem os seus direitos, porém, com excepção ao salário, são mais confrontados com deveres do que direitos que a lei lhes confere. Vários trabalhadores do Cuanza Norte enfrentam falta de condições laborais, ofensas e despedimentos arbitrários por falta de consciência jurídica que, além de ser motivado pela insuficiente fiscalização do estado, é resultado da qualidade do cidadão angolano, pois, estão longe daqueles os estados democráticos



de direito desenham – aquele que critica, reclama e seja capaz de impetrar ação contra abusos que tendem a violar sua dignidade.

Em suma, a razão é falta de consciência jurídica, porque o sistema de educação de Angola não prevê desde o início dos ciclos de estudos primários, o ensino sobre direitos fundamentais de forma profunda, produzindo um cidadão que se deixa intimidar por aqueles que omitem seus direitos e garantias fundamentais. Existem vários instrumentos legais, mas são poucos que têm, com exceção dos estudantes de direito que o fazem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANGOLA (2010). **Constituição da República de Angola**. Luanda: Lexdata - Sistemas e Edições Jurídicas, Lda., 2022.

_____. **Lei nº 12/23 de 27 de Dezembro**: dispõe sobre a Lei Geral do Trabalho. Luanda: Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, 2023.

_____. **Lei nº. 23/91 de 15 de Junho**: aprova greve. Luanda: Imprensa Nacional, 1991.

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. **Negociação coletiva dos servidores públicos**. Belo Horizonte: Forum, 2011.

BERLINGUER, Giovanni. *Bioética Cotidiana*. São Paulo: UNESP, 1996.

CESCHIN, Maira. Contrato de Trabalho. Brasil: [s.e: s.l, sd]. Disponível em: <http://www.mairaceschin.com.br/inc/file/aula-05-slides-contrato-de-trabalho.pdf>. Acesso em 27 Jun. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª. ed. São Paulo: LTR, 2016

FEIJÓ, Carlos. *Direito do Trabalho Angolano*. Luanda: INED, 2007.

INGLÊS, Guilherme. *Direito do Trabalho Angolano*. Luanda: Universidade Católica de Angola, 2014.



MAIANDI, José: Enquadramento legal do direito à greve no ordenamento jurídico angolano. Luanda: JM, 2023. Disponível em: <https://www.jmadvogado.com/post/enquadramento-legal-do-direito-%C3%A0-greve-no-o-rdenamento-jur%C3%ADdico-angolano> . Acesso em 1 jun. 2025.

ÑGALA, Crisóstomo Pinto. **Consciência jurídica dos direitos humanos**. Luanda: Vozes LTDA, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n.º 158 sobre o Término da Relação de Trabalho*. Genebra, 1982.

PEDRO, Albano. *Relações Laborais em Angola: Princípios e Práticas*. Luanda: CEAST, 2014.

PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**: Aprova a revisão do Código do Trabalho. Portugal: Assembleia da República, 2019. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em: 3 jul. 2025.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

STOPASSOLA, Ariel. Contrato de trabalho e despedida arbitrária: uma análise luso-brasileira. *Rev. Esc. Jud. TRT4*, Porto Alegre, v. 2, n. 3, p. 43-76, jan./jun. 2020.