

CONTRATO-PROMESSA DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS DO SEU INCUMPRIMENTO.

Alexandre Tébuca¹

Resumo

O presente artigo analisa o regime jurídico do contrato-promessa de trabalho no ordenamento angolano e as consequências decorrentes da sua violação. Esta figura configura-se como uma convenção preparatória pela qual uma ou ambas as partes se obrigam a celebrar um vínculo laboral definitivo no futuro. Para a sua validade, exige-se a manifestação inequívoca da vontade de vinculação, a determinação da espécie de trabalho e a fixação da respectiva retribuição. O instrumento faz nascer uma obrigação de prestação de facto positivo, consubstanciada na emissão da declaração negocial correspondente ao contrato prometido. Revela-se, assim, uma ferramenta de grande utilidade administrativa para as entidades empregadoras na gestão antecipada de quadros. Todavia, a promessa exige solenidade formal mediante documento escrito, afastando-se do princípio da liberdade de forma que rege o contrato definitivo. O incumprimento injustificado deste acordo confere ao outorgante lesado o direito à compensação financeira pelos danos sofridos, com fundamento na responsabilidade civil pré-contratual regulado nos termos do artigo 227.º do Código Civil (*culpa in contrahendo*). Com base numa abordagem qualitativa e assente no método jurídico-dogmático, procedeu-se à análise crítica da Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro), constatando-se que a opção do legislador revela imprecisões técnico-legislativas na regulação da matéria.

Palavras-chaves: Contrato-promessa de trabalho, contrato-prometido, incumprimento contratual, responsabilidade civil pré-contratual, Lei Geral do Trabalho.

¹ Mestre em Direito, opção Jurídico-Civis, pela Faculdade de Direito da Universidade 11 de Novembro. Docente na Faculdade de Direito da Universidade 11 de Novembro e Instituto Politécnico Lusíadas de Cabinda. E-mail: alexandretebuca@gmail.com.

THE EMPLOYMENT PROMISE CONTRACT AND THE CONSEQUENCES OF ITS BREACH.

Abstract

This article analyzes the legal framework of the employment promise contract within the Angolan legal system and the consequences arising from its breach. This figure is configured as a preparatory agreement by which one or both parties undertake to conclude a definitive labor bond in the future. For its validity, it requires an unequivocal expression of the intent to bind, the determination of the type of work, and the definition of the respective remuneration. The instrument gives rise to an obligation to perform a positive act, embodied in the issuance of the negotiation declaration corresponding to the promised contract. It thus proves to be a highly useful administrative tool for employers in the advanced management of personnel. However, the promise requires formal solemnity through a written document, departing from the principle of freedom of form that governs the definitive contract. The unjustified breach of this agreement grants the injured party the right to financial compensation for the damages suffered, based on pre-contractual civil liability (*culpa in contrahendo*). Based on a qualitative approach and grounded in the legal-dogmatic method, a critical analysis of the General Labor Law was conducted, finding that the legislator's option reveals technical-legislative inaccuracies in regulating this matter.

Keywords: Employment promise contract. Promised contract. Breach of contract. Pre-contractual liability. General Labor Law.

EL CONTRATO DE PROMESA DE TRABAJO Y LAS CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO.

Resumen

El presente artículo analiza el régimen jurídico del contrato de promesa de trabajo en el ordenamiento angoleño y las consecuencias derivadas de su violación. Esta figura se configura como un convenio preparatorio por el cual una o ambas partes se obligan a celebrar un vínculo laboral definitivo en el futuro. Para su validez, se exige la manifestación inequívoca de la voluntad de vinculación, la determinación de la especie de trabajo y la fijación de la respectiva retribución. El instrumento da lugar a una obligación de prestación de hecho positivo, consubstanciada en la emisión de la declaración negocial correspondiente al contrato prometido. Se revela, así, como una herramienta de gran utilidad administrativa para las entidades empleadoras en la gestión anticipada de personal. No obstante, la promesa exige solemnidad formal mediante documento escrito, apartándose del principio de libertad de forma que rige para el contrato definitivo. El incumplimiento injustificado de este acuerdo confiere a la parte lesada el derecho a la compensación financiera por los daños sufridos, con fundamento en la responsabilidad civil precontractual (*culpa in contrahendo*). Con base en un enfoque cualitativo y asentado en el método jurídico-dogmático, se procedió al análisis crítico de la Ley General del Trabajo, constatándose que la opción del legislador revela imprecisiones técnico-legislativas en la regulación de la materia.

Palabras-clave: Contrato de promesa de trabajo. Contrato prometido. Incumplimiento contractual. Responsabilidad precontractual. Ley General del Trabajo.

Introdução

Elege-se como itinerário do presente estudo o contrato-promessa de trabalho e as consequências jurídicas do seu incumprimento, tomando como base normativa o artigo 9.º da nova Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23, de 29 de Dezembro). A escolha desta temática justifica-se pelo facto de o legislador angolano ter consagrado expressamente esta modalidade no diploma laboral, tipificando-a como uma das vias preparatórias para a constituição da relação jurídico-laboral, a par do contrato de trabalho definitivo e da nomeação em comissão de serviço externa. Importa destacar que este instituto jurídico, apesar da sua relevância macroeconómica, tem recebido escasso tratamento doutrinário e jurisprudencial no país. Adicionalmente, a redação legislativa do citado preceito encerra imprecisões capazes de suscitar complexos questionamentos e ambiguidades interpretativas aos seus destinatários, especialmente no que concerne às soluções jurídicas e indemnizatórias aplicáveis em caso de ruptura e violação da promessa laboral pelas partes.

De resto o contrato-promessa de trabalho poderá qualificar-se como um contrato preliminar que tem por objecto a celebração de um outro contrato prometido.

Em suma, a promessa constitui um verdadeiro contrato, autónomo e perfeitamente distinto do vínculo definitivo que visa acautelar. Configura-se, em qualquer circunstância, como um acordo de natureza preparatória, cuja função primordial é conferir estabilidade, previsibilidade económica e segurança jurídica, garantindo a vinculação recíproca das partes antes da efectiva prestação da actividade laboral.

O Contrato-promessa de Trabalho: conceitualização

A delimitação conceitual do contrato-promessa de trabalho constitui o pressuposto elementar para a compreensão da sua natureza e alcance. Este instituto configura-se como a convenção pela qual ambas as partes, ou apenas uma delas (unilateral ou bilateral), se obrigam, dentro de determinado prazo ou mediante a verificação de certos pressupostos, a celebrar um contrato de trabalho definitivo no futuro. Para a sua validade, exige-se a exteriorização

inequívoca da vontade de vinculação recíproca, a determinação da espécie de trabalho a prestar e a fixação da respectiva retribuição Manuel (2014).

Dito de outro modo e socorrendo-se das palavras de Capeça (2015) este negócio jurídico preliminar tem por objecto imediato a celebração futura de uma outra convenção, o contrato prometido, que no presente contexto se traduz no contrato de trabalho definitivo. Trata-se de um acordo preparatório que, embora antecipe uma convenção futura, constitui em si mesmo uma estrutura negocial completa e autónoma, perfeitamente distinguível do vínculo subsequente. O contrato prometido consubstancia-se, assim, como o objecto mediato do contrato-promessa, cuja celebração definitiva vincula juridicamente um ou ambos os outorgantes Telles (2010).

Regime Jurídico

O contrato-promessa de trabalho é, pois, uma modalidade do contrato-promessa regulado no Código Civil, pelo que se lhe aplicam as regras gerais deste contrato, constantes dos artigos 410.º e seguintes. Diferencia-se, porém, do contrato-promessa do CC por revestir as seguintes características peculiares, de que depende a sua validade:

- a) A promessa tem de constar sempre de documento escrito assinado pelo promitente ou promitentes, consoante se trate de promessa unilateral ou bilateral;
- b) Nesse documento terá de ficar expresso em termos inequívocos a vontade de os promitentes se obrigarem;
- c) A natureza do trabalho e;
- d) A remuneração a ser paga ao trabalhador.

Em bom rigor, o contrato-promessa de trabalho não se submete integralmente ao regime jurídica do contrato definitivo. A sua formalização constitui, precisamente, um dos domínios excluídos pelo princípio da equiparação de regimes previsto no artigo 410.º, n.º 1 do Código Civil. Isto ocorre

porque o contrato de trabalho definitivo é regido, como regra, pelo princípio geral da liberdade de forma nos termos da interpretação do artigo 12.º, n.º 1 da Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro), ao passo que o acordo preliminar exige, de modo excepcional e imperativo, a solenidade do documento escrito como condição de validade.

Razões e motivações do Contrato Promessa de Trabalho

Apesar de ser uma figura amplamente conhecida do direito civil, mais propriamente no domínio das obrigações como destaca Fonseca (2017) o contrato promessa de trabalho consagrado pelo legislador na Lei Geral do Trabalho exige uma análise atenta, mormente pelas complexas consequências jurídicas que emanam do seu incumprimento.

Com efeito, múltiplos entraves de cariz legal e burocrático impedem frequentemente a celebração imediata do contrato de trabalho definitivo no momento em que a entidade empregadora manifesta interesse em integrar o colaborador. Daí emerge a necessidade de se fixar um acordo preliminar instrumental. Configura-se como cenário paradigmático a contratação de trabalhadores estrangeiros não residentes.

A legislação migratória e laboral em vigor exige a concessão de um visto de trabalho junto dos postos consulares da República de Angola ou do Serviço de Migração e Estrangeiros (SME), tendo como pressuposto instrutório a prova de um vínculo laboral com a empresa proponente. Nestes moldes, o instrumento preliminar é recorrentemente utilizado para viabilizar e conferir cobertura legal a essa pretensão.

Um segundo exemplo manifesta-se quando o candidato ao emprego se encontra em fase de conclusão do seu curso académico de Engenharia, cuja eficácia do exercício profissional esteja legalmente condicionada à inscrição obrigatória na Ordem dos Engenheiros de Angola (OEA), nestes casos a promessa actua como mecanismo de salvaguarda do posto de trabalho. Pu nos

casos de o trabalhador necessitar de se desvincular do actual posto de trabalho a fim de assumir um novo vínculo contratual com outra entidade empregadora, nestas circunstâncias, o contrato-promessa assegura que, decorrido o período legal de aviso prévio, o trabalhador gozará da certeza jurídica quanto às condições laborais e remuneratórias acordadas para a nova função.

Em suma, a promessa de contrato assume-se como uma ferramenta de elevada utilidade macroeconómica, permitindo às partes programar o início da relação laboral sem a necessidade de aguardar pela cessação imediata do impedimento burocrático. Substancialmente, este instrumento consubstancia um verdadeiro negócio jurídico autónomo, por via do qual os outorgantes se vinculam reciprocamente à celebração do contrato prometido, dentro de determinado horizonte temporal ou mediante a verificação de pressupostos específicos.

Vantagens do Contrato Promessa de Trabalho

Sob a perspectiva da gestão empresarial e da segurança jurídica, estes acordos preliminares constituem uma solução de cariz jus-administrativo altamente eficaz. A sua celebração permite que o trabalhador e o empregador programem a futura cooperação laboral, salvaguardando os seus interesses mútuos enquanto decorre o lapso temporal burocraticamente necessário para a outorga do vínculo definitivo.

Ademais, o instituto viabiliza que se estabeleça entre as partes uma obrigação de prestação de facto futuro, facultando-lhes, desde a fase pré-contratual, o conhecimento integral e seguro das reais condições que governarão a prestação da actividade. Desse modo, estabilizam-se antecipadamente os direitos, as categorias e os deveres recíprocos que nascerão com o advento do contrato definitivo, mitigando a assimetria informativa no mercado de emprego.

As Consequências do Incumprimento do Contrato-Promessa de Trabalho

Na dinâmica existencial de qualquer vínculo contratual, distinguem-se estruturalmente dois momentos essenciais: o da sua gênese e o da sua execução funcional. Daqui decorre que a vigência de um contrato se reconduz a um de dois cenários diferentes:

a) **Cumprimento:** Verifica-se quando as partes, de forma voluntária e pontual, realizam as prestações e obrigações que para elas emanam do texto contratual, executando o delineado nos seus precisos termos.

b) **Não Cumprimento:** Ocorre quando os outorgantes faltam, por via culposa ou objectiva, ao cumprimento integral ou parcial das obrigações decorrentes do acordado, frustrando a legítima expectativa da contraparte.

É precisamente sobre a patologia do incumprimento que importa centrar a análise, sustentando-se a inadequação e a inaplicabilidade ao Direito do Trabalho das regras gerais de previstas nos artigos 410.º, 411.º, 441.º e 830.º do Código Civil, pelas razões adiante aduzidas. Nos termos do artigo 9.º da vigente Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro), o incumprimento do contrato-promessa de trabalho é regulado nos termos gerais do direito. Esta remissão justifica-se pelo facto de a promessa não constituir, imediata e organicamente, um vínculo jurídico-laboral autêntico pela ausência de subordinação, mas sim um vínculo de natureza estritamente obrigacional.

Sob uma análise detalhada, a opção técnica adoptada pelo legislador no citado artigo 9.º da Lei Geral do Trabalho é passível de suscitar densas dúvidas interpretativas aos operadores do direito quanto às reais consequências da ruptura. Atendendo à especificidade das obrigações laborais, defende-se a inadmissibilidade da aplicação analógica do regime do sinal (artigos 441.º e 442.º do Código Civil) e do instituto da execução específica (artigo 830.º do Código Civil). A natureza eminentemente pessoal (*intuitu personae*) das obrigações assumidas na relação de trabalho repele qualquer coerção dirigida à prestação forçada de actividade, sob pena de violação dos direitos fundamentais e de retrocesso a um estado de flagrante servidão laboral.

Excluídas estas vias civis clássicas, resta a subsunção da ruptura ao regime da responsabilidade civil pré-contratual fundada na *culpa in contrahendo*, por remissão do artigo 227.º do Código Civil.

Não se concretizando o contrato definitivo por conduta culposa e injustificada de um dos promitentes, a tutela do contraente não faltoso opera por via indenizatória. Sustenta-se que a competência material para dirimir esta pretensão pertence soberanamente à Sala do Trabalho do Tribunal de Comarca competente, e não à Sala do Cível e Administrativo.

Embora a indenização possua matriz e natureza civis, o litígio emerge umbilicalmente da violação de um instrumento preparatório cujo escopo exclusivo era a constituição de uma relação de trabalho, aplicando-se o direito comum na sua veste de fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

Como sublinha Fonseca (2017), o contrato de trabalho caracteriza-se pela sua execução continuada no tempo. Para a fixação do montante indenizatório fundado na ruptura da promessa, impõe-se a verificação cumulativa de cinco pressupostos dogmáticos, a saber:

- a) A prática de um facto humano voluntário;
- b) A ilicitude do comportamento, aferida pela violação dos deveres de lealdade, boa-fé e informação;
- c) A culpa do promitente faltoso;
- d) O dano;
- e) O nexo de causalidade.

Uma vez preenchidos cumulativamente os pressupostos da *culpa in contrahendo*, o *quantum* da indemnização cível deve tomar como referencial indiciário o valor da remuneração que havia sido expressamente estipulada no documento escrito, devendo o julgador arbitrar o valor final com base em perdas e danos e segundo prudentes juízos de equidade, em harmonia com o artigo 566.º, n.º 3 do Código Civil.

Conclusões

A partir das premissas teóricas e dogmáticas desenvolvidas ao longo do presente estudo sobre o contrato-promessa de trabalho e as consequências jurídicas do seu incumprimento, extraem-se as seguintes conclusões sintéticas:

- a) O contrato-promessa de trabalho configura uma convenção preliminar, autónoma e dotada de solenidade formal, cujo objecto imediato consiste numa obrigação de prestação de facto positivo: a celebração futura de um contrato de trabalho definitivo (contrato prometido). Para a sua validade, exige-se a fixação clara da espécie de trabalho e da respetiva retribuição.
- b) Como modalidade específica do contrato-promessa geral tutelado pelo Código Civil, submete-se subsidiariamente às regras constantes dos artigos 410.º e seguintes, afastando-se, todavia, do princípio da equiparação de regimes no que tange à sua forma de celebração.
- c) Este instituto constitui uma relevante solução de cariz jus-administrativo que permite às partes programar a futura cooperação laboral e mitigar as assimetrias informativas do mercado de emprego, acautelando interesses legítimos enquanto decorrem impedimentos burocráticos. A sua validade exige documento escrito assinado pelos promitentes, onde conste a vontade inequívoca de vinculação, a natureza das funções e o pacote remuneratório.
- d) Por força do artigo 9.º, da nova Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro), o incumprimento da promessa é regulado pelos termos gerais do direito comum. Justifica-se esta opção dado que a convenção não cria um vínculo de subordinação imediato, mas sim um vínculo estritamente obrigacional.
- e) Consequentemente, afasta-se a aplicação da execução específica e do sinal, operando a tutela do lesado por via da responsabilidade pré-contratual (*culpa in contrahendo*), devendo a Sala do Trabalho fixar o *quantum* indemnizatório com base no valor da remuneração prometida e sob estritos juízos de equidade.

Análise crítica do enquadramento legislativo

Sustenta-se que a opção técnico-legislativa adoptada na redação do artigo 9.º da nova Lei Geral do Trabalho revela-se imprecisa. Ao remeter a

resolução do incumprimento da promessa de trabalho genericamente para os "termos gerais do direito", o legislador gerou uma ambiguidade hermenêutica desnecessária, transferindo para o aplicador da norma o ónus de afastar institutos civis manifestamente incompatíveis com a natureza das relações laborais.

Com efeito, a indeterminação do preceito legal induz à errónea concepção de que a ruptura da promessa legitimaria a aplicação automática dos artigos 442.º (sinal) e 830.º (execução específica) do Código Civil. Contudo, a exequibilidade específica no contexto do contrato de trabalho afigura-se teoricamente inadmissível e axiologicamente repulsiva: coartar um empregador a admitir um trabalhador não desejado violaria a sua autonomia de gestão, ao passo que compelir um cidadão à emissão forçada de uma declaração de vinculação laboral convalidaria o instituto numa intolerável coerção pessoal, colidindo com a proibição constitucional do trabalho forçado.

Manifesta-se, de igual modo, discordância em relação à arquitetura sistemática que enquadra o contrato-promessa como uma via de constituição imediata da relação jurídico-laboral. Verifica-se aqui uma clara antinomia conceptual. O contrato-promessa não constitui, por si só, uma relação de trabalho; a sua eficácia circunscreve-se à criação de uma obrigação de prestação de facto positivo e de uma legítima expectativa jurídica de celebração do contrato definitivo.

Na vigência da promessa, inexistente subordinação jurídica, não há prestação efectiva de actividade e não é devida qualquer retribuição assente no trabalho. Trata-se, portanto, de um vínculo de natureza puramente obrigacional e preparatória, pelo que a presunção legislativa de que o instituto cria desde já um vínculo laboral carece de rigor científico.

Sugestões

Face às vulnerabilidades dogmáticas e interpretativas identificadas, defende-se que o legislador angolano deveria ter adoptado uma postura explicitamente excludente na redação do artigo 9.º da nova Lei Geral do

Trabalho, a exemplo das soluções consolidadas no direito comparado do espaço lusófono.

Como paradigma de precisão técnica, aponta-se o Código do Trabalho de Portugal, que no seu artigo 103.º, n.º 3, estipula expressamente a inaplicabilidade do regime da execução específica e do sinal ao incumprimento da promessa laboral. Na mesma linha protetiva e clarificadora, a Lei do Trabalho de Moçambique (Lei n.º 23/2007), no seu artigo 36.º, afasta os institutos da legislação civil geral que colidam com a matriz dogmática do direito laboral.

Assim, sugere-se de forma premente que, numa futura revisão legislativa da Lei Geral do Trabalho, o artigo 9.º passe a acolher uma redação imperativa que estanque as dúvidas na aplicação prática do direito:

"O incumprimento do contrato-promessa de trabalho regula-se pelos termos gerais da responsabilidade pré-contratual, sendo expressamente inaplicáveis os institutos civis do sinal e da execução específica previstos nos artigos 442.º e 830.º do Código Civil."

Reitera-se, em última análise, que por configurar um vínculo de natureza estritamente obrigacional e desprovido de subordinação jurídica imediata, o contrato-promessa deve ser formalmente excluído do catálogo de formas de constituição da relação jurídico-laboral. Esta reforma sistemática alinhará a legislação nacional com a doutrina contemporânea, mitigando as incertezas interpretativas e conferindo a necessária segurança jurídica aos operadores do direito nos Tribunais de Comarca do país.

Bibliografia

CAPEÇA, N. M. (2015). Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho. p. 81.

FONSECA, A. P. (2017). O Contrato de Trabalho, no ordenamento jurídico angolano, antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho. p. 97.

MANUEL, A. G. (2014). Contrato-Promessa de Compra e Venda em Angola. *Dissertação de Mestrado*, p. 27.

TELLES, I. G. (2010). Manual dos Contratos em Geral. p. 208.

Legislação Consultada

Código Civil;

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