

**A RELAÇÃO ENTRE O EMPREGADOR E O TRABALHADOR NA ARGENTINA,
EM ANGOLA E EM ESPANHA**
**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYER AND WORKER IN ARGENTINA,
ANGOLA AND SPAIN**

ISSN: 2595-8704. DOI: 10.29327/2323543.25.1-35

Adão Adriano António¹

RESUMO

O presente estudo debruça sobre a relação entre o empregador e o trabalhador na Argentina, em Angola e em Espanha. Para a realização do mesmo utilizaram-se os métodos analítico-sintético, indutivo-dedutivo, análise bibliográfica e observação, sendo realizada uma pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa. O objectivo geral foi: caracterizar a relação entre o empregador e o trabalhador na Argentina, em Angola e em Espanha, com ênfases nos princípios da autonomia da vontade das partes, a igualdade e protecção. A relação jurídico-laboral constitui-se com a celebração do contrato de trabalho e torna mutuamente exigíveis os direitos e os deveres do trabalhador e do empregador que são partes no contrato. As obrigações de natureza contratual são regidas por diversos princípios, dentre esses, destacam-se o da igualdade e o da autonomia da vontade, neste último incide a liberdade contratual das partes, consistindo no poder de estabelecer livremente o conteúdo de seus interesses. No entanto, tal autonomia não pode ser absoluta, deve estar pautada nos limites estabelecidos pela ordem pública. A finalidade precípua do Direito do Trabalho é a melhoria da condição social do trabalhador. O Princípio do Protecționismo Processual, do que se fala no trabalho, é peça chave no entendimento do processo do trabalho e serve de norte na elaboração de suas normas e na aplicação das mesmas. Pode-se afirmar que Angola, Argentina e Espanha constam com legislações no âmbito laboral que respondem ao estágio actual, ao legislado a nível internacional sobre a matéria, baseando a regulação na autonomia, igualdade e protecção das partes.

PALAVRAS-CHAVE: Empregador; Trabalhador, Autonomia da vontade; Igualdade; Protecção.

ABSTRACT

The present study looks at the relationship between the employer and the worker in Argentina, Angola and Spain. The analytical-synthetic, inductive-deductive, bibliographic analysis and observation methods were used for the accomplishment of the same one, being carried out a bibliographical research with qualitative approach. The general objective was to characterize the relationship between the employer and the worker in Argentina, Angola and Spain, with emphasis on the principles of autonomy of the parties' will, equality and protection. The legal-labor relationship is the conclusion of the contract of employment and makes mutually enforceable the rights and duties of the worker and the employer who are parties to the contract. Obligations of a contractual nature are governed by several principles. These include equality and autonomy of the will, in the latter, the contractual freedom of the parties, consisting in the power to freely establish the content of their interests. However, such autonomy can not be absolute, it must be based on the limits established by public order. The main purpose of Labor Law is the improvement of the social status of the worker. The Principle of Process Protectionism, which is spoken at work, is a key factor in the understanding of the labor process and serves as a guide in the elaboration of its norms and in the application of these norms. It can be said that Angola, Argentina and Spain have legislation in the labor field that respond to the current stage, to the legislated at international level on the matter, basing the regulation on autonomy, equality and protection of the parties.

KEYWORDS: Employer; Worker, Will autonomy; Equality; Protection.

¹ Doutorando em Ciências Jurídico-Criminais na Faculdade de Direito da Universidade do Museu Social de Argentina; Mestre em Direito Judiciário (Ciências Jurídico Processuais) pela Escola de Direito da Universidade do Minho Braga-Portugal; Curso de Extensão Universitária, em Direito Judiciário, pela Faculdade de Direito da Universidade Gregório Semedo em cooperação com a Escola de Direito da Universidade do Minho-Portugal; Curso de Extensão Universitária, em Ciências Jurídico Criminais pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto em cooperação com a Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra-Portugal; Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto- Angola. **E-MAIL:** Adaoadrianoantonio@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O presente trabalho estuda a relação entre o empregador e o trabalhador na Argentina, em Angola e na Espanha. O Direito do Trabalho é um braço autónomo, com dimensão constitucional e internacional.

Os direitos fundamentais devem ser encarados como pilares básicos do contrato de trabalho, ou seja, dado o facto de que o trabalho é um valor essencial para a dignidade do homem, assim como, para o livre desenvolvimento da sua personalidade, o Direito de Trabalho face à Constituição, não pode de forma alguma ignorar o conjunto de todos os direitos fundamentais laborais. O trabalhador fica vinculado à empresa através de um contrato, que tem como limites os Direitos Fundamentais.

Desde o Direito Romano, as pessoas já gozavam da liberdade para contratar, liberdade esta, interpretada com largueza, tendo em vista, que se contrata se quiser, com quem quiser e sobre o que quiser. Esse princípio chegou em seu ápice após a Revolução Francesa, com a predominância do individualismo em todas as áreas, inclusive na contractual.

O contrato é uma fonte legítima de limitações aos direitos fundamentais, o seu cumprimento pontual não é, em princípio, possível, sem que os direitos fundamentais do trabalhador sejam cumpridos. A eficácia dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho é a questão das limitações recíprocas entre duas realidades: liberdade de empresa e direitos fundamentais, frequentemente em rota de colisão.

Uma relação de trabalho é condicionada por determinados valores que o Direito de Trabalho consagra e concretiza tendo em vista a protecção dos trabalhadores.

No estudo do Direito do Trabalho é de suma importância a relação entre o empregado e o empregador, pois ao conceituar o Direito do Trabalho, já constata-se ser ele um conjunto de normas, do ordenamento jurídico, que regem as relações entre

empregados e empregadores, e os direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores. Estas normas jurídicas são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela Constituição e por outras Leis específicas, sendo esta relação contractual a base do Direito Individual do Trabalho.

O empregado é toda pessoa física que, mediante pagamento de salário, preste qualquer tipo de serviço não eventual a determinada empresa, sob dependência deste. O empregado executa suas tarefas de acordo com as necessidades do empregador, respeitando suas regras. Para que seja comprovada e relação de trabalho entre empregado e empregador deve-se considerar a existência de alguns requisitos: habitualidade; onerosidade; subordinação e pessoalidade.

O empregador é toda a pessoa singular, colectiva, de direito público ou privado, que organiza, dirige e recebe o trabalho de um ou mais trabalhadores, trate-se de empresa mista, privada ou cooperativa ou de organização social.

O tema resulta importante para o mundo que se está vivenciando, visto que em múltiplas ocasiões existe ignorância entre trabalhadores, empregadores e a sociedade em geral, no que tange às normas reguladoras sobre a relação entre o empregador e o trabalhador que acarreta consequências nefastas. Existindo também lacunas nas normas que regulam o Direito do Trabalho em alguns ordenamentos jurídicos.

Para a elaboração do trabalho foi feita uma pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa. Sendo empregados os métodos: analítico-sintético, indutivo-dedutivo, análise documental e observação.

Para a coleta de dados foram analisados vários materiais bibliográficos com vista a depreender informações imprescindíveis à abordagem. Foram consultadas bibliografias já tornadas públicas em relação ao tema estudado, publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias. Na realização do trabalho elaborou-se resumos, fichas de conteúdo,

sínteses, trabalho bibliográfico. Os dados foram processados através do programa computarizado Microsoft Word.

Com vista a dar uma sequência lógica ao trabalho, organizou-se o conteúdo de forma que cada subtítulo sirva como pressuposto de compreensão aos seguintes. Foram abordadas temáticas como: funções do princípio da autonomia da vontade no estabelecimento dos direitos e deveres das partes. A igualdade de tratamento perante as cláusulas ou princípios restrictivos dos direitos e deveres das partes. A protecção das partes na vigência da relação de trabalho, perante o princípio protectorio. Todos referentes a Argentina, Angola e Espanha.

PROBLEMÁTICA

Será que as legislações laborais na Argentina, em Angola e em Espanha patenteiam os princípios vacilares do Direito do Trabalho sobre autonomia da vontade das partes, a igualdade, e a protecção a favor do trabalhador que devem estar presentes na relação que existe entre o empregador e o trabalhador?

FORMULAÇÃO DE HIPÓTESES

As Leis do Trabalho na Argentina, em Angola e em Espanha respeitam os princípios vacilares do Direito do Trabalho sobre autonomia da vontade das partes, a igualdade, assim como o princípio da protecção a favor do trabalhador.

OBJETIVO GERAL

Caracterizar a relação entre o empregador e o trabalhador na Argentina, em Angola e em Espanha, com ênfases nos princípios da autonomia da vontade das partes, a igualdade e protecção.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conceptualizar teoricamente a relação entre o empregador e o trabalhador;

Analisar sucintamente a regulamentação legal da relação entre o empregador e o trabalhador na Argentina, em Angola e em Espanha com ênfases nos princípios da autonomia da vontade das partes, a igualdade e a protecção.

FUNÇÕES DO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE NO ESTABELECIMENTO DOS DIREITOS E DEVERES DAS PARTES EM ANGOLA, ARGENTINA E ESPANHA

Maria Helena Diniz (2011, p. 40) conceitua o princípio da autonomia da vontade como “o poder de estipular livremente, como melhor lhes convier, mediante acordo de vontade, a disciplina de seus interesses, suscitando efeitos tutelados pela ordem jurídica.”

A possibilidade, embora não ilimitada, que possuem os particulares para resolver seus conflictos de interesses, criar, associações, efectuar o escambo dos bens e dinamizar, enfim, a vida em sociedade. Para a realização desses objetivos, as pessoas vinculam-se, e vinculam-se juridicamente, através de sua vontade. A autonomia da vontade, no Direito do Trabalho, é relativa, quando o objecto da manifestação volitiva consiste em direito de tutela amparado por norma de ordem pública.

Considerando a desigualdade material que há entre trabalhador e empregador nos contratos de trabalho, a subordinação jurídica e a dependência económica, a plena liberdade de contratar precisa ser limitada pelos princípios específicos que orientam o Direito do Trabalho, em especial o princípio da protecção, e pelos princípios da função social do trabalho, da função social da propriedade, do valor social do trabalho e da dignidade humana.

Tal intervenção dá-se pela constitucionalização dos direitos sociais, pela ratificação das normas

supranacionais (OIT), pela legislação infraconstitucional - disciplinando os limites às cláusulas dos contratos individuais e colectivos de trabalho, e pela jurisdição trabalhista, através da Justiça do Trabalho.

A autonomia privada encontra fronteiras em normas legais e na ordem pública. De acordo com Maria Helena Diniz (2011, p. 42):

É preciso não olvidar que a liberdade contractual não é ilimitada ou absoluta, pois está limitada pela supremacia da ordem pública, que veda convenções que lhe sejam contrárias e aos bons costumes, de forma que a vontade dos contraentes está subordinada ao interesse colectivo.

Novamente, Maria Helena Diniz (2011, p. 45):

O Estado intervém no contrato, não só mediante a aplicação de normas de ordem pública, mas também com a adopção da revisão judicial dos contratos, alterando-os, estabelecendo-lhes condições de execução, ou mesmo exonerando a parte lesada, conforme as circunstâncias, fundando-se em princípios de boa-fé e de supremacia do interesse colectivo, no amparo do fraco contra o forte, hipótese em que a vontade estatal substitui a dos contratantes, valendo a sentença como se fosse declaração volitiva do interessado.

O contrato de trabalho é enquadrado por uma constelação de normas que vão desde as condições pré-contratuais, passam pelos direitos e deveres recíprocos das partes, atendem com particular intensidade aos termos em que o vínculo pode cessar, e vão até aspectos pós-contratuais.

Ao contrato de trabalho em Angola é aplicável o princípio da autonomia privada, nos termos gerais (artigo 405.º CC), com as consequentes liberdades de celebração e liberdade de estipulação. As partes podem assim escolher livremente se e com quem querem celebrar o contrato de trabalho e qual as cláusulas que nele querem introduzir. Estas liberdades encontram-se,

porém, algo limitadas. Efectivamente, a liberdade de celebração é restringida por diversas imposições da legislação laboral, relativamente aos requisitos de admissão de trabalhadores. E a liberdade de estipulação vem a ser muito restringida, uma vez que normalmente as normas laborais apenas podem ser derogadas pelos contratos de trabalho quando estes estabelecem condições mais favoráveis para os trabalhadores. (LEITÃO, 2016, p. 135)

A Constituição angolana em seu artigo 76.º, assegura a todos os trabalhadores: o trabalho é um direito e um dever de todos; todo o trabalhador tem direito à formação profissional, justa remuneração, descanso, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei; para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a implementação de políticas de emprego; a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação; a formação académica e o desenvolvimento científico e tecnológico, bem como a valorização profissional dos trabalhadores.

O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei. Direitos que devem ser respeitados pelos empregadores.

A partir do artigo 36.º se regulam na LGT angolana os poderes, direitos e deveres das partes na relação jurídica laboral. Tem-se instituídos os direitos fundamentais do trabalhador, dentre eles: o direito ao trabalho e ao livre exercício da profissão, direito a liberdade sindical e direito a organização e ao exercício da liberdade sindical; direito de negociação colectiva, direito à greve, (artigo 51.º LGTA) o direito de reunião e de participação nas actividades da empresa.

Nos termos do artigo 14.º LGTA, o objecto do contrato de trabalho é definido pelas

partes. No entanto, esse objecto tem que obedecer aos requisitos do artigo 280.ºCC, e 19.º, n.º 1, a) LGTA, ou seja, ser determinável, física e legalmente possível, e lícito, ou seja conforme com a lei, a ordem pública e com os bons costumes. (LEITÃO, 2016, p.138)

Desde as Constituições dos países é reconhecido o princípio da autonomia da vontade e por sua vez apresenta suas limitações. Exemplo em Espanha o artículo 7.º da Constituição alude que os Sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais contribuem à defesa e promoção dos interesses económicos e sociais que lhes são próprios. Sua criação e o exercício de sua actividade são livres dentro do respeito à Constituição e à lei.

O artigo 63.º da LCT em Argentina indica o Princípio da boa-fé que obriga às partes a obrar como tal, ajustando sua conducta ao que é próprio de um bom empregador e de um bom trabalhador, tanto ao celebrar, executar ou extinguir o contrato ou a relação de trabalho.

O artigo 102.º do CTE referente a culpa na formação do contrato estabelece que quem negocia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados.

Tanto em Angola como em Argentina e Espanha as partes podem escolher livremente para a concertação do contrato de trabalho. Mas estas liberdades encontram-se limitadas.

A IGUALDADE DE TRATAMENTO PERANTE AS CLÁUSULAS OU PRINCÍPIOS RESTRICTIVOS DOS DIREITOS E DEVERES DAS PARTES EM ANGOLA, ESPANHA E ARGENTINA

No direito do trabalho o princípio da isonomia surgiu como consequências de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade

económica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração, inclusive mais abusivas e iníquas. Para tanto, o legislador, através do princípio da isonomia, na tentativa de buscar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade económica no Direito do Trabalho, busca-se uma justiça real, concreta ou material. O nível de capacidade legal de agir, de contratar, em que se defrontavam operário e patrão, ambos iguais porque ambos soberanos no seu direito, cedia e se tornava ficção com a evidente inferioridade económica do primeiro em face do segundo. Se a categoria de cidadão colocava os dois no mesmo plano de igualdade, não impediria essa igualdade, como alguém observou, que o cidadão proletário, politicamente soberano no Estado, acabasse, economicamente, escravo na fábrica. Assim, se traçaram normas públicas reguladoras das relações jurídicas impondo-se direitos e obrigações. Desta forma, foram criadas restrições ao poder económico, estabelecendo regras mínimas quanto à jornada, ao salário, à forma de contratação, ao trabalho do menor e da mulher etc.

O princípio da isonomia ou igualdade não afirma que todos os homens são iguais no intelecto, na capacidade de trabalho ou na condição económica, mas sim, transmite a igualdade de tratamento perante a lei, devendo o aplicador desta levar em consideração de que méritos iguais devem ser tratados igualmente, mas situações desiguais devem ser tratadas desigualmente.

“Em face do princípio da igualdade, a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos”. Neto (2003, p.104)

O princípio da igualdade está inserido em vários dispositivos legais relativos às relações jurídico-laborais. O princípio tem fundamento, por exemplo, na CRA no artigo 23.º, que regula a igualdade perante a Constituição e a lei; proíbe ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da sua ascendência, sexo, raça, etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento, religião,

convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, condição económica ou social ou profissão.

Na LGTA, Lei n.º 7/15 de 15 de Junho, nos n.ºs 1,3 e 4 do artigo 4.º reza que: todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, origem e condição social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical e língua. Todos os cidadãos têm direito à livre escolha e exercício da profissão, sem restrições, salvo as excepções previstas por lei. As condições em que o trabalho é prestado devem respeitar as liberdades e a dignidade do trabalhador, permitindo-lhe satisfazer normalmente as suas necessidades e as da sua família, proteger a sua saúde e gozar de condições de vida decentes.

O princípio de igualdade salarial entre os empregados está baseado no salário igual para trabalhos de igual natureza, eficácia e duração, sem distinção de nacionalidade, sexo, raça, religião ou estado civil.

Efectivamente, o art.º 157.º, nº 1, LGTA estabelece que o empregador é obrigado a assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação. O n.º 2 do mesmo artigo estabelece ainda que os diferentes elementos constitutivos da remuneração devem ser estabelecidos segundo normas idênticas para homens e mulheres, as categorias e os critérios de classificação e promoção profissional, bem como todas as demais bases do cálculo da remuneração, designadamente os critérios de avaliação dos postos de trabalho devem ser comuns aos trabalhadores dos dois sexos (art.º 157º, nº 3, LGTA).

A LGTA regula também o trabalho da mulher e em seu artigo 242.º estabelece a igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho.

Princípio da igualdade que se regula na Constituição Espanhola no artigoArtículo 14.º. Assim como o artigo 35.º que enuncia o trabalho como direito e dever e alude que todos os espanhóis têm o dever de

trabalhar e o direito ao trabalho, à livre eleição de profissão ou ofício, a promoção a traves do trabalho e a remuneração suficiente para satisfazer suas necessidades e as de sua família, sem que em nenhum caso possa fazer-se discriminação por razão de sexo.

Por outra parte na Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, CTE estipula-se as Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação no artigo 23.º, no qual considera-se os diferentes tipos de discriminação como a directa e a indirecta, tendo lugar a primeira quando uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável; e a segunda ocorre sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Artigo que abrange conceitos importantes como trabalho igual. artigo 23.º, n.º1 al. b) e c) do CTE.

No artigo 24.º se regula o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho: o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Assim como no artigo 25.º CTE regulam-se várias proibições de discriminação e no artigo 26.º do citado diploma legal se expressam as regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação que devem ser respeitadas pelas partes, fundamentalmente pelo empregador, ao regular que: a disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos; a disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

Apresenta-se no trabalho exemplos de artigos que são vacilares para o princípio da igualdade, sem deixar-se de mencionar a igualdade e não discriminação em função do sexo que se encontra no artigo 30.º. O artigo 31.º referente a igualdade de condições de trabalho, assim como o artigo 270.º sobre os critérios de determinação da retribuição que expressa que na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.

A Declaração Socio laboral do Mercosul no artigo 1.º proíbe as distinções ou exclusões de trabalhadores fundada em razões de raça, cor, sexo, a orientação sexual, idade, credo; opinião política ou sindical, ideologia, posição económica ou qualquer outra condição social ou familiar.

Na Constituição da Nação Argentina, no artigo 14 bis figura o dever de igual remuneração por igual tarefa. Deve ser em tarefas de um mesmo valor,

avaliando-se a diferença de tratos quando tenha origem em razão de maior efectividade e contracção ao trabalho.

O artigo 16.º da Constituição da Nação Argentina regula que todos seus habitantes são iguais perante a Lei, e admissíveis nos empregos sem outra condição que a idoneidade. A igualdade é a base do imposto e das cargas públicas.

A LCT em Argentina no artigo 11.º reverencia a importância do princípio da igualdade quando refere que: quando uma questão no pode resolver-se por aplicação das normas que regem o contrato de trabalho ou pelas suas leis análogas, se decidirá conforme aos princípios da justiça social, aos gerais do Direito do Trabalho, a equidade e a boa-fé.

Na Convenção N.º 111, OIT, que integra o ordenamento jurídico argentino, em seu artigo 1.º se regula a proibição de fazer discriminações: entre os trabalhadores por motivos de sexo, raça, nacionalidade, religioso, políticos, gremiais o de idade. Sendo estipulado de igual maneira no artigo 17.º da LCT.

O artigo 81.º da LCT dispõe a igualdade de trato, preceito legal que obriga ao empregador a dispensar a todos os trabalhadores igual trato em identidade de situações. Considerando-se que existe trato desigual quando se produza discriminações arbitrais fundadas em razão de sexo, religião ou raça, mas não quando o diferente tratamento responda a princípios de bem comum, como o que se sustente na maior eficácia, laboriosidade ou contracção a suas tarefas por parte do trabalhador.

O artigo 73.º LCT: estabelece que o empregador não pode durante a vigência do contrato com vista a sua resolução obrigar ao trabalhador a manifestar a suas opiniões políticas religiosas ou sindicais.

Outro dos aspectos que patenteia o princípio da igualdade em Argentina é a consideração de um direito fundamental para todos os trabalhadores e trabalhadoras a promoção profissional e a formação no trabalho em condições igualitárias de acceso. Assim

como a obrigação genérica das partes regulada no artigo 62.º LCT em Argentina.

O artigo 1.º da Lei 23.592 sobre Actos Discriminatórios em Argentina regula: quem arbitrariamente impeça, obstrua, restrinja ou de algum modo menoscabe o pleno exercício sobre bases igualitárias dos direitos e garantias fundamentais reconhecidos na Constituição Nacional, será obrigado, a pedido do danificado, a deixar sem efeito o acto discriminatório ou cessar em sua realização e a reparar o dano moral e material ocasionado.

Conferir protecção ao trabalhador não é o mesmo que conferir vantagem incontinente, pois ao invés de promover-se a igualdade jurídica entre as partes, estar-se-ia pendendo a balança para um dos lados, rompendo com a isonomia da prestação jurisdicional e, principalmente, com a segurança jurídica do ordenamento.

A PROTEÇÃO DAS PARTES NA VIGÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO, PERANTE O PRINCÍPIO PROTECTÓRIO EM ANGOLA, ARGENTINA E ESPANHA

O Estado tem o dever de proporcionar aos indivíduos o pleno exercício dos Direitos Sociais, para que possam viver com dignidade, livres da insegurança causada pelo desemprego e miséria crescentes que assolam o sistema capitalista globalizado.

O Direito do Trabalho apresenta-se, assim, ao mesmo tempo, sob o signo da protecção ao trabalhador e como um conjunto de limitações à autonomia privada individual.

O Princípio da Protecção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito Trabalhista: o objetivo de contrapor uma desigualdade jurídica à desigualdade económica que marca a relação de emprego, amparando o trabalhador. O princípio da protecção visa o equilíbrio de interesses entre o empregador e o empregado, o bem comum e a equidade. O princípio da protecção não autoriza a contrariar o conteúdo da lei, mas justamente

o contrário: interpretar sua letra à luz do espírito da lei, ou seja, de sua própria razão de ser. O princípio protector visa atenuar a desigualdade entre o trabalhador e o empregador.

O princípio protectório resulta de importância no Direito do Trabalho, em razão do desequilíbrio entre as partes, produzido pela hipossuficiência do trabalhador e a superioridade do empregador, neutraliza e equilibra a relação. O princípio protectório do Direito do Trabalho tem validade internacional. A consagração do princípio protectório que se manifesta de três fórmulas:

A regra da aplicação da norma mais favorável (quando se interpreta duas ou mais normas jurídicas trabalhistas em relação ao mesmo tema, aplica-se a que seja mais benéfica ao trabalhador); ou seja, é a hipótese na qual dois ou mais normas regulam uma mesma instituição e se deverá aplicar a mais favorável ao trabalhador, tendo em conta que a solução adoptada pela lei consiste no denominado conglobamento por instituições, pelo qual em vez de aplicar uma norma *in totum*, se compararam entre as instituições reguladas consideradas como conjunto menor de normas com autonomia e poder de ser aplicadas de por si ante um caso em particular.

A regra da condição mais benéfica, uma condição de trabalho já conquistada não pode ser substituída por outra menos vantajosa, na mesma relação de emprego; as partes não podem estabelecer nem modificar o contrato de trabalho em menoscabo dos mínimos indisponíveis legais e convencionais. Para que a regra da condição mais benéfica seja respeitada, a norma deve ter um carácter permanente, já que, muitas vezes, as condições mais favoráveis são provisórias, decorrendo do desempenho interino de um cargo ou de algum acontecimento extraordinário, que tenha onerado o trabalhador.

O critério *in dubio pro operário*, este princípio é pelo qual ante a dúvida sobre a interpretação de uma norma legal ou convencional ou apreciação da prova que pudera ser aplicável ao reclamo dos direitos de um

trabalhador deve ser interpretada pelos juízes ou encarregados de aplicar-lha no sentido mais favorável ao trabalhador; nesta hipóteses à dúvida gira sobre uma única norma e os diferentes sentidos que tem por seu conteúdo literal. Macoretta (2017, p.74)

Machado Júnior (2011, p.57) lecionava:

O primeiro princípio específico do Direito Processual do trabalho é o princípio do proteccionismo ao trabalhador, que decorre do princípio da protecção do Direito Material do Trabalho. Por esse princípio, temos a facilitação do acesso à justiça e um tratamento diferenciado e mais favorável ao trabalhador dentro do Trâmite processual.

Na mesma linha Leite (2007. p.73) explicava que:

O princípio da protecção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exactamente para compensar a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral.

O princípio processual da Protecção ao Trabalhador garante que o mesmo, por sua inferioridade de condições não pode ser afastado e impedido de pleitear em juízo os seus direitos e é por esse motivo que o juiz no caso concreto deve corrigir as desigualdades permitindo o acesso à justiça, a efectivação das leis e realização do tratamento igualitário. Não corrigir as desigualdades existentes entre empregados (ou trabalhadores) e empregadores é inviabilizar àqueles o acesso ao Poder judiciário e análise do seu pleito.

Apesar de ser princípio basilar do processo do trabalho, o princípio da protecção processual do trabalhador ainda é muito questionado na sua aplicação aos casos reais. Questiona-se com frequência onde estaria o limite entre adoptar essa protecção e decidir a lide, julgar o processo em prol do trabalhador.

A manifestação do princípio de protecção têm ampla fundamentação nas leis laborais tanto na Argentina, Angola como em Espanha.

O artigo 9.º, n.º 3 da LGTA, oferece protecção ao trabalhador ao regular que em caso de conflictos entre as disposições de várias fontes prevalece a solução que no seu conjunto e no que respeita às disposições quantificáveis, se mostrar mais favorável ao trabalho, salvo se as disposições de nível superior forem imperativas.

O artigo 14 bis, da Constituição da Nação Argentina em seu primeiro parágrafo é o que estabelece a garantia da protecção das leis ao trabalho em suas diversas formas e assegura ao trabalhador um âmbito de protecção especial.

Em Argentina no artigo 9.º da LCT se regula também o princípio da norma mais favorável para o trabalhador. Em caso de dúvida sobre a aplicação de normas legais ou convencionais prevalecerá a mais favorável ao trabalhador considerando-se a norma o conjunto de normas que reja cada uma das instituições do Direito do Trabalho. Se a dúvida recai na interpretação ou alcance da lei, ou em apreciação da prova nos casos concretos, os juízes ou encarregados de aplicar-lha se decidirão no sentido mais favorável para o trabalhador.

A lei ordena ao juiz ou operador jurídico dirimir toda dúvida relacionada com a análises da prova produzida; em sentido favorável ao trabalhador, cada judicante ou resolutor administrativo deve ter em conta esta regra ao ditar sentença ou resoluções, mas não toda dúvida na valoração da prova pode cair por este recurso técnico previsto pelo legislador; pode resolver-se, mediante a invocação da regra do artigo 9.º, uma dúvida na que a produção provatória está a ponto de produzir convicção; resultaria equivocado substituir o convencimento que os magistrados devem alcançar nos processos sobre os distintos factos que as partes devem acreditar pela fácil solução de titular de duvidosa toda produção probatória e, conseqüentemente, resolver

tais dúvidas mediante a regra *in dubio pro operário*. Obviamente não deve confundir-se uma situação de prova produzidas que geram dúvidas, com aqueles supostos de falta de provas, nem com a fragilidade probatória ou com provas que não convencem. (MACORETTA, 2017, p.75)

No CTE no Artigo 3.º, n.º 3 referente às Relações entre fontes de regulação se estipula que: as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem as matérias reguladas no mesmo artigo. Assim como no n.º 4 do pré-citado artigo alude que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O centro medular do Estado social e de todos os direitos de sua ordem jurídica é indubitavelmente o princípio da igualdade. De todos os direitos fundamentais a igualdade é aquele que mais tem subido de importância no Direito Constitucional de nossos dias, sendo, como não poderia deixar de ser, o direito-chave, o direito-guardião do Estado Social. O princípio da igualdade é garantido nas Constituições de Angola, Argentina e Espanha, sendo amplo e assegura ao indivíduo o direito de insurgir-se contra o arbítrio e a discriminação. Princípio que deve ser aplicado *in concreto* e não *in abstracto* no sentido de se evitar cavar um profundo fosso na paridade de tratamento.

Este princípio está inserido também nos diferentes diplomas legais que regulam as relações de trabalho nos três países estudados, assegurando igualdades importantes entre as que se encontram por exemplo as referentes ao salário para o trabalho de igual

valor, assim como a fundada em razões de raça, cor, sexo, a orientação sexual, idade, credo; opinião política ou sindical, ideologia, posição económica ou qualquer outra condição social ou familiar. O seja, estas leis têm a capacidade de demonstrar obediência ao requisito de tratamento igual a todos.

Além de encontrar-se regulado em cada diploma legal no combate às práticas discriminatórias no emprego leva à constatação de várias formas de discriminação no trabalho a nível mundial, sendo mais comuns as seguintes: negros e mulheres têm o acesso dificultado a certos trabalhos que impliquem contato com o público, tais como caixa de banco, garçom, garçonzete, relações públicas, etc; os salários pagos aos negros e às mulheres são inferiores aos pagos aos seus colegas, com a mesma qualificação; negros e mulheres costumam ser preteridos nas promoções no emprego; em muitos casos a justificativa para a preterição das mulheres nas promoções é que seus colegas poderiam ter dificuldades em aceitar o comando feminino; as mulheres estão sujeitas ao assédio sexual como instrumento de pressão no trabalho; as mulheres são discriminadas com a demissão por motivo de gravidez, a exigência de atestado de esterilização e não gravidez no ato admissional.

A autonomia da vontade nas legislações de trabalho dos três países analisados eleva-se à condição de direito fundamental e é, ao mesmo tempo, delimitada por outros direitos fundamentais. O princípio da boa-fé toma espaço nos diferentes diplomas estudados, demonstrando-se a sensatez do legislador ao estipular-lho. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Os direitos e deveres das partes são regulados com alguma que outra diferença, assim como existe diferença nas modalidades de contratos, mas a essência e objecto encontra-se, e o certo é que tanto os direitos como os deveres acordados pelas partes precisam ser cumpridos e respeitados e constam com amparo jurídico em caso de ser quebrantados. Existindo manifestação

positiva do princípio da protecção sobre tudo ao trabalhador como sujeito passivo da relação jurídico-laboral.

Nos diplomas laborais analisados comprovou-se que existe respeito pelo estipulado nas Constituições dos diferentes países como Lei Magna que regula direitos e deveres fundamentais das pessoas, além de existir em cada uma manifestação dos princípios que regem o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho tem como foco primeiramente a observância das Constituições que o convertem como um direito humano essencial.

Pode-se afirmar que Angola, Argentina e Espanha na actualidade constam com legislações no âmbito laboral que se bem não são perfeitas, respondem ao estágio actual, ao legislado internacionalmente na matéria, brindando autonomia, igualdade e protecção às partes na relação jurídico-laboral.

Ao analisar este assunto, verifica-se que nos ordenamentos jurídicos estudados alguns conceitos perduram no tempo e outros vigoram pela exigências da realidade de cada país, acompanhando o progresso do direito do trabalho. Os diferentes diplomas jurídicos vêm realizando a manutenção da relação entre empregado e empregador, estabelecendo direitos e deveres a serem cumpridos, a fim de garantir o equilíbrio entre eles.

O Direito do Trabalho, seja ao expor o conceito de empregado e empregador, sua evolução e demais institutos, vem apresentando o crescimento e conquistas, provenientes das lutas de vários trabalhadores. Há que garantir a dignidade dos trabalhadores, independente de suas funções, qualificações, classe ou posição social. E o legislador assim o previu nos diplomas legais estudados.

O certo é que além de estar legislado de maneira diferente, tem-se visto que em muitas empresas não se respeitam as garantias constitucionais, sendo incluso previstas adequadamente pelo legislador, pagando salário mais elevado ao homem, e salário menor à mulher, bem como aos menores de idade, mesmo que

venham a fazer trabalho igual e com a mesma produtividade.

Com as considerações supra, encerra-se, sem maior rigor sistemático, e sem a pretensão de esgotar a matéria, em face da amplitude do tema, ressaltando tratar-se de mero esboço de algumas questões importantes na relação entre o empregador e o trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANGOLA. **Constituição**. Constituição da República de Angola, promulgada aos 5 de Fevereiro de 2010.

ANGOLA. **Lei**. A Lei Geral do Trabalho. Lei n.º 7 de 15 de Junho de 2015.

ARGENTINA. **Constituição**. Constituição da Nação Argentina de 22 de Agosto de 1994.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CAUXEIRO, Teófilo Zangui. **Lei Geral do Trabalho - Tudo o que precisa saber**. 2ª edição. Plural Editores. 2016.

ESPAÑA. **Lei**. Lei n.º 7 Código do Trabalho. Promulgado aos 12 de Fevereiro de 2009.

ESPAÑA. **Constituição**. Constituição Espanhola. Aprovada pelas Cortes Gerais aos 31 de Outubro de 1978.

GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Luiz Henrique Aguiar. **Flexibilização das Leis Trabalhistas: O perigo da desregulamentação. Monografia de graduação em Direito**. Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Fortaleza, 2013.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**. ed. Atlas, 30 ed., 2014.

NALIN, Paulo Roberto Ribeiro. **Contrato e Sociedade: a autonomia privada na legalidade constitucional**. Curitiba: Juruá, 2006. v. 2.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Joberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.

NORONHA, Fernando. **O direito dos contratos e seus princípios fundamentais: autonomia privada, boa-fé, justiça contratual**. São Paulo: Saraiva, 1994.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2008.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Processo Trabalhista de Conhecimento**. São Paulo: LTr, 5ª ed., 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARMENTO, Daniel. **Os princípios constitucionais da liberdade e da autonomia privada**. B. Cient. ESMPU, Brasília, a. 4, n.14, p. 167-217, Jan/Mar 2005.

ZAS, Oscar; DALAZEN, João Oreste; DELGADO, Maurício Godinho; GHIONE, Hugo Barreto. **Seminário Direito comparado: Brasil/Argentina/Uruguai**. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho. 21 de Novembro de 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho em Angola**. 5ª edição. Almedina, S.A. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed., 2007.

MACORETTA, Cora Sara. **Lei de contrato de Trabalho**. Comentada. 1ª edição especial. Cidade autónoma de Buenos Aires: O Direito. 2017.

MACHADO JÚNIOR, César Pereira. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.