



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ACÓRDÃO N.º 836/2023

PROCESSO N.º 1071-C/2023

Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade

Em nome do Povo, acordam, em Conferência, no Plenário do Tribunal Constitucional:

I. Relatório

Manuel Costa Araújo de Brito, réu, ora Recorrente, melhor identificado nos autos, não conformado com o Acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, de 16 de Março de 2023, proferido no âmbito do Processo n.º 1111/21, que julgou improcedente o recurso em processo disciplinar por si impetrado, vem interpor Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho – Lei do Processo Constitucional (LPC).

Para fundamentar a sua pretensão, o Recorrente, nas suas alegações, apresenta, em conclusões, o seguinte:

1. O Recorrente é trabalhador ao serviço da Requerida desde 08/08/1991 e entendeu fazer-se passar por Dário Júlio, identidade de um primo seu já falecido aos 31 de Maio de 1993.
2. Todo o processo disciplinar, desde a convocatória, suspensão e despedimento ocorreu contra Dário Júlio (já falecido em 1993), não tendo absolutamente nada a ver com o Recorrente.
3. Que, tendo a decisão recaído sobre Dário Júlio, é nula a medida disciplinar de despedimento sobre pessoa diferente do Recorrente.
4. Estranhamente, o Tribunal recorrido desconsiderou completamente esta questão, que entendemos ser absolutamente relevante para o objecto do recurso.
5. Recorrente e recorrida foram notificados da douda sentença aos 18 de Novembro de 2015, tendo a mesma transitado em julgado aos 23 de Novembro do mesmo ano.

6. Paradoxalmente, aos 12 de Abril de 2016, a Recorrida decidiu instaurar contra Dário Júlio, processo disciplinar.
7. Dário Júlio não tem personalidade jurídica, ou seja, capacidade de direitos ou personalidade jurídica para ter susceptibilidade de estar só em juízo como autor (capacidade judiciária activa) ou como réu (capacidade judiciária passiva) por se tratar de pessoa falecida.

Sendo por isso,

8. Nula, por ilicitude, a medida disciplinar de despedimento aplicada ao Recorrente.
9. Consta do processo disciplinar que o Recorrente recebeu a convocatória, para a entrevista no dia 12 de Abril de 2016, e a mesma teve lugar no dia 15 do mesmo mês e ano.
10. Andou mal o Tribunal Recorrido por ter cerceado o direito de defesa do Recorrente.

Pois,

11. Segundo jurisprudência firmada, o Tribunal Supremo fixou o prazo de 5 (cinco) dias como prazo mínimo, a partir do qual a entrevista deve ser realizada.
12. O Acórdão recorrido viola o correcto funcionamento das regras do contraditório, que é um imperativo constitucional no que aos direitos fundamentais diz respeito, sendo a República de Angola um Estado democrático de direito, com fundamento na dignidade da pessoa humana, nos termos dos artigos 1.º e 2.º, ambos da CRA.
13. A fixação do prazo de 5 (cinco) dias teve por base o da prática dos actos judiciais, nos termos do artigo 153.º do CPC, aplicável ao processo laboral por força do n.º 1 do artigo 59.º do Decreto Executivo Conjunto n.º 2/82 de 11 de Janeiro, Regulamento da Lei de Justiça Laboral.

Por outro lado,

14. Andou mal o Tribunal Recorrido ao invocar factos que se consubstanciam no comportamento do trabalhador, ora Recorrente, que segundo o Acórdão constitui justa causa disciplinar de tal sorte graves justificando a medida disciplinar de despedimento aplicada.
15. Nos recursos em matéria disciplinar a análise do julgador e a apreciação dos factos, cinge-se inicialmente no formalismo processual de aplicação da medida disciplinar.
16. No caso *sub judice*, o formalismo para aplicação da medida disciplinar não obedeceu os termos da lei, ficando, assim, prejudicado qualquer pronunciamento sobre a questão da justa causa, configurando-se uma

violação à Constituição e à lei afastar a aplicação do princípio da legalidade, e da jurisprudência relativamente ao direito de defesa como garantia constitucional.

17. O Acórdão recorrido, para além de violar a norma dos artigos 1.º, 2.º e 78.º da Constituição da República de Angola, viola igualmente a alínea b) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT, do artigo 153.º do CPC, da jurisprudência do Tribunal Supremo em matéria de prazo mínimo para a entrevista em processo disciplinar.

Termina requerendo a procedência do recurso e, por via deste, a revogação do Acórdão do Tribunal Supremo que confirma a decisão proferida pelo Tribunal de primeira instância, no âmbito da acção de recurso em matéria disciplinar.

O processo foi à vista do Ministério Público, que promoveu (fls. 135 e 135 verso), em síntese, o seguinte:

“É nosso entendimento que, o Acórdão em crise brinda aos seus destinatários e não só, um conteúdo de argumentos descritivos, doutrinários, jurisprudenciais e legais reputados de bastante esclarecedores e convincentes.

Na verdade, o Recorrente nunca teve dúvidas dos factos objecto do processo disciplinar, de quem era seu arguido e da entidade competente para exercer o poder disciplinar. Aliás, pelos mesmos factos já tinha sido julgado e condenado na pena de prisão, entretanto, substituída por multa.

Prova disso, é o articulado 2 a fls. 128 das suas alegações de recurso em que confessa que, “é trabalhador ao serviço da Requerida desde 08/08/1991 e, entendeu fazer-se passar por Dário Júlio, identidade de um primo seu já falecido aos 31 de Maio de 1993”.

Enfim, parece não sobreviverem razões convincentes dos fundamentos aduzidos pelo Recorrente para defender a sua inconformação, por não se vislumbrar do Acórdão recorrido a alegada violação das normas consagradas na CRA.

Nestes termos, o Ministério Público pugna pelo não provimento ao recurso”.

Colhidos os vistos legais, cumpre, agora, apreciar para decidir.

II. COMPETÊNCIA

O Tribunal Constitucional é competente para conhecer e decidir o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade, nos termos da alínea a) e do § único do artigo 49.º e do 53.º, ambos da Lei n.º 3/03, de 17 de Junho, Lei do Processo Constitucional (LPC), bem como das disposições conjugadas da alínea m) do artigo 16.º da Lei n.º 2/08, de 17 de Junho – Lei Orgânica do Tribunal Constitucional (LOTIC).

Além disso, foi observado o prévio esgotamento dos recursos ordinários legalmente previstos nos demais tribunais, conforme estatuído no § único do



artigo 49.º da LPC, pelo que tem o Tribunal Constitucional competência para apreciar o presente recurso.

III. LEGITIMIDADE

O Recorrente é parte no Processo n.º 1111/21, que correu os seus termos na Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, pelo que tem legitimidade para recorrer, nos termos da alínea a) do artigo 50.º da LPC, ao abrigo do qual, *podem interpor recurso extraordinário de inconstitucionalidade para o Tribunal Constitucional (...) as pessoas que, de acordo com a lei reguladora do processo em que a sentença foi proferida, tenham legitimidade para dela interpor recurso ordinário.*

IV. OBJECTO

O presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade tem como objecto apreciar e decidir se o Acórdão prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo ofendeu, ou não, princípios, direitos e garantias constitucionais invocados pelo Recorrente, mormente o princípio da legalidade e o direito à defesa, consagrados nos artigos 1.º, 2.º, 174.º e 72.º, todos da Constituição da República de Angola (CRA).

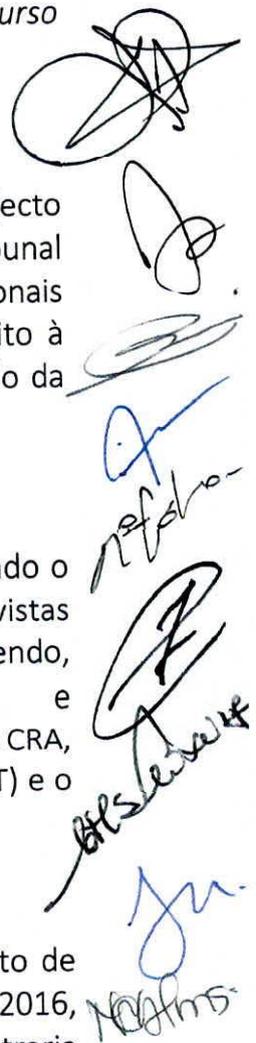
V. APRECIANDO

O Recorrente invoca nas suas alegações a convicção de lhe ter sido cerceado o direito à defesa e não terem sido cumpridas as formalidades processuais previstas na lei, no âmbito do processo disciplinar contra si instaurado, tendo, conseqüentemente, sido violadas disposições constitucionais e infraconstitucionais, com referência aos artigos 1.º, 2.º, 174.º e 72.º, todos da CRA, assim como a alínea b) do n.º 2 do artigo 48.º da Lei Geral do Trabalho (LGT) e o artigo 153.º do Código de Processo Civil (CPC).

1. Sobre a Violação do direito à defesa

O Recorrente invoca nas suas alegações que lhe foi cerceado o seu direito de defesa, uma vez que o envio da convocatória ocorreu no dia 12 de Abril de 2016, para comparecer a uma entrevista no dia 15 de Abril de 2016, o que contraria Jurisprudência firmada do Tribunal Supremo que fixa o prazo de 5 (cinco) dias após a recepção da convocatória, como prazo mínimo, a partir do qual a entrevista deve ser realizada.

Ora, no processo disciplinar em epígrafe, tendo o Recorrente recebido a convocatória para a entrevista no dia 12 de Abril de 2016 e a mesma tido lugar no dia 15 do mesmo mês e ano, constata-se que a entrevista efectivou-se quando haviam decorrido 3 (três) dias a contar do envio da convocatória.



De facto, resulta da alínea b) do n.º 2 do artigo 48.º da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho (LGT), que o trabalhador deve ser convocado para uma entrevista e que esta deve ter lugar antes de decorridos dez (10) dias úteis sobre a data de entrega da convocatória, ou seja, até dez dias úteis a contar da data da entrega da convocatória ao trabalhador arguido.

Estabelece-se, portanto, o limite máximo de dez dias úteis para a audiência prévia do trabalhador, sem que, no entanto, se fixe um limite mínimo entre a data da convocatória e o dia estabelecido para a realização da entrevista.

Ora, vejamos se a não observância de um limite mínimo entre a data da convocatória e a realização da entrevista consubstancia violação do direito a defesa que assiste ao aqui Recorrente:

O direito a defesa é um direito fundamental e uma garantia constitucional, nos termos do n.º 2 do artigo 174.º, tendo, por conseguinte, o trabalhador direito a julgamento justo, célere e conforme a lei, o chamado direito ao devido processo legal ou *due process*, nos termos do artigo 72.º da CRA.

Nas palavras de Norberto Capeça, “o princípio da defesa garante ao trabalhador o contraditório, isto é, o trabalhador deve apresentar a sua versão dos factos que lhe são imputados (...) não basta imputar ao arguido factos genéricos não descritos detalhadamente”. *In Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, Coordenação Editorial José Maria de Freitas e Josué Chilundulo, 1ª Edição, 2015, págs. 138 e 139.

O processo disciplinar, na medida em que pode desembocar no despedimento do trabalhador, põe em causa o direito fundamental de segurança no emprego, consagrado pelo artigo 76.º da Constituição, pelo que ter-se-á de submeter aos princípios da defesa e do contraditório, cujo limiar se situa, precisamente, na exigência de audiência prévia do trabalhador, conforme prescrição do artigo 48.º da LGT.

De acordo com o Acórdão recorrido (fls. 109-110), “O momento da entrevista é de importância singular para a defesa do trabalhador, pois dela vai depender o futuro da sua relação laboral com aquele empregador. O momento da entrevista corporiza a verdadeira fase de defesa do trabalhador. Não basta que se cumpra com o velho brocardo latino *audiatur et altera pars*, que significa ouça-se, também, a outra parte. É importante que se ouça o trabalhador arguido, pois o direito à defesa no procedimento disciplinar laboral, a audição do arguido é de uma enorme e vital importância (...).

Jurisprudência desta Corte Constitucional expende que “embora a lei permita à Recorrente a fixação do prazo para a entrevista, revela-se imperfeito o período fixado. Numa visão holística, infere-se da unidade sistémica da CRA e da lei que tais prazos não podem ser imponderáveis ou inócuos susceptíveis de enfraquecer as reais garantias de defesa do trabalhador, devendo, a contrario sensu, atender os

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the page. The signatures are stylized and appear to be written in a cursive or shorthand style. One signature is particularly large and prominent, with a circular flourish at the top. Below it, there are several smaller signatures and initials, some of which are partially obscured by the text of the document.

princípios da razoabilidade, da ponderação e do respeito pelo pleno exercício do contraditório.

Em abono da verdade, é indesmentível que da alínea b) do n.º 2 do artigo 50.º da LGT (actual artigo 48.º da LGT), resulta pouco claro, até mesmo omissivo, o prazo exacto necessário que vai da convocatória ao da entrevista, ou seja, quanto ao prazo que deve ser concedido ao trabalhador/arguido para exercer o seu direito de defesa. A referida disposição refere que essa fase decorre no prazo de 10 (dez) dias úteis sobre a data de entrega da carta.

Contudo, é de notar que o Direito do Trabalho hoje constituído numa disciplina jurídica autónoma do Direito Civil comporta normas híbridas. Assim, sem deixar de reconhecer a prevalência das normas especiais no seu âmbito, assinala-se, aqui, a pertinência do regime de subsidiariedade, concretizado pela possibilidade de aplicabilidade das normas gerais.

(...) No caso em apreço, não havendo na LGT (lei especial), uma disposição que estabeleça um prazo mínimo para o trabalhador exercer a sua defesa deve-se recorrer ao prazo geral do direito civil, que é de 5 (cinco) dias, em obediência ao artigo 153.º in fine, do Código de Processo Civil, (CPC), lei geral, aplicável, ex vi, do n.º 1 do artigo 59.º do Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro". In <https://www.tribunalconstitucional.ao> - Acórdão n.º 585/2019

Assim, a norma da alínea b) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT, tal como já foi referido, ao estabelecer que a entrevista deve ter lugar "antes de decorridos dez (10) dias úteis sobre a data de entrega da convocatória", sem estabelecer um limite mínimo, deixa a indicação do prazo ao livre arbítrio do empregador, ou do instrutor do processo disciplinar, o que, sobretudo em processos de maior ou de reconhecida complexidade, poderá não satisfazer o interesse do trabalhador e a garantia efectiva do contraditório.

É neste contexto que o Acórdão recorrido refere que "Por esta razão, para garantir-se um correcto funcionamento das regras do contraditório, que é um imperativo constitucional no que aos direitos fundamentais diz respeito, e para se evitar a arbitrariedade do empregador, sendo a República de Angola um Estado Democrático de Direito, com fundamento na dignidade da pessoa humana, nos termos dos art.ºs 1.º e 2.º, ambos da CRA, o Tribunal Supremo fixou por jurisprudência a obrigatoriedade de audiência do trabalhador, em entrevista no processo disciplinar, o prazo de 5 (cinco) dias, prazo a partir do qual a mesma deve ser realizada. A fixação deste prazo teve por base o da prática de actos judiciais, nos termos do art. 153.º do CPC (Acórdãos proferidos nos processos 718/18; 1461/09; 298/15; 511/2017, entre outros)".

Não obstante o supra defendido, é verdade assente que tal prazo mínimo serve para que o trabalhador, tomando contacto com a convocatória, onde constam de forma detalhada o quando, o como e o quanto o trabalhador cometeu a infração, possa convenientemente preparar a sua defesa.



Ora, no caso vertido nos presentes autos os factos imputados ao trabalhador eram por este sobejamente conhecidos, pois que, o ora Recorrente, havia sido já julgado e condenado pelo crime de uso de falsa identidade, pelo Tribunal Municipal da Ingombota, conforme certidão e sentença de fls. 3 a 7 do Processo Disciplinar n.º 27/2016, e confessou tal situação na entrevista.

Pelo exposto, não podemos deixar de corroborar, para o caso concreto, com o que discorre o Acórdão do Tribunal de primeira instância (fls. 55), confirmado pelo Acórdão recorrido (fls. 111), que foram observados os termos do artigo 48º e seguintes da Lei Geral do Trabalho e não foi cerceado o direito de defesa do ora Recorrente (...) *“pois da simples leitura da entrevista depreende-se que o Recorrente tinha a plena noção da acusação e defendeu-se convenientemente, acautelando-se assim o contraditório, corolário da boa defesa. Assim podemos concluir que a Recorrida observou os termos do artigo 48º e seguintes da Lei Geral do Trabalho”*.

Nestes termos, tendo apreciado as considerações de fundamentação vertidas no Acórdão recorrido, o Tribunal Constitucional considera que o mesmo não ofende o direito à defesa, conforme alegado pelo Recorrente.

2. Sobre a violação do princípio da legalidade

Alega o Recorrente que todo o processo disciplinar desde a convocatória, suspensão e despedimento ocorreu contra Dário Júlio (já falecido em 1993), não tendo absolutamente nada a ver consigo, aqui Recorrente, e que, tendo a decisão recaído sobre Dário Júlio, é nula a medida disciplinar de despedimento sobre pessoa diferente, daquela cujo nome consta da decisão de aplicação da medida disciplinar.

Por outro lado, entende o Recorrente que o formalismo para a aplicação da medida disciplinar não obedeceu os termos da lei, observando-se a violação do princípio da legalidade.

Será assim?

A este propósito, o Despacho Saneador-Sentença n.º 34/20, prolatado no âmbito do Processo n.º 618/16-J pela 1.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, esclarece, a fls. 49 e 50, que o ora Recorrente *“Para o efeito, alegou que até à data do seu despedimento foi trabalhador da Recorrida desde o dia 08.08.1991 exercendo as funções de vulcanizador de 1.ª classe, com o número mecanográfico 3709, auferindo o salário líquido de Kz 122.128,00 (Cento e Vinte e Dois Mil e Cento e Vinte e Oito Kwanzas). (...) -Que do Processo Disciplinar instaurado contra o trabalhador identificado na empresa por Dário Júlio, resultou também provado que o seu nome verdadeiro é Manuel Costa Araújo de Brito e, com efeito, foi demitido por ser desleal.*

Constata-se, assim, que a pessoa até então inscrita como trabalhador da empresa Radiodifusão Nacional de Angola, E.P. com o nome de Dário Júlio, Vulcanizador de



1ª Classe, com o número mecanográfico 3709 é, efectivamente, o ora Recorrente, Manuel Costa Araújo de Brito.

A relação empregatícia, *in casu*, estabeleceu-se, na prática, entre a empresa Radiodifusão Nacional de Angola, E.P., na qualidade de sujeito empregador, e o trabalhador Dário Júlio que, em boa verdade e para todos os efeitos, sempre foi o ora Recorrente Manuel Costa Araújo de Brito, que ardilosamente assim se assumiu.

Referindo-se aos titulares da relação jurídica disciplinar sustenta Carlos A. B. Burity da Silva que *“Os titulares ou sujeitos da situação jurídica disciplinar são os mesmos que estabelecem a situação jurídica laboral, ou seja, são aqueles a quem se podem imputar normas de Direito do Trabalho. De acordo com o disposto no artigo 10.º da LGT os sujeitos do contrato de trabalho e da relação jurídico-laboral são: o trabalhador e o empregador.”* In *O poder disciplinar do empregador*, Norprint, 2013, pág. 17.

Assim, não existe qualquer dúvida sobre os verdadeiros titulares da relação jurídico-laboral (n.º 1 do artigo 46.º da LGT) no presente Processo, nem tão pouco se evidencia a existência de erro sobre a pessoa (artigo 251.º do Código Civil), que possam dar lugar à invalidade do processo disciplinar.

Ademais, alega o Recorrente que, nos presentes autos, o formalismo para a aplicação da medida disciplinar não obedeceu os termos da lei, ficando, portanto, prejudicado qualquer pronunciamento sobre a questão da justa causa, configurando-se uma violação do princípio da legalidade.

Ora, a propósito do supra expendido refere António Monteiro Fernandes, que *“a existência de uma situação susceptível de constituir justa causa disciplinar não autoriza, sem mais, o despedimento imediato, (...). Há, pois, para que o despedimento seja admitido, além do pressuposto material da justa causa, a exigência formal de um certo processo, cuja inobservância inutiliza, a própria eficácia potencial dessa justa causa”*. In *Direito do Trabalho*, Almedina, 12ª Edição, págs. 576 e 577.

Consultados os autos, na perspectiva de verificar se o procedimento disciplinar obedeceu os ditames da Lei, constata-se do Acórdão do Tribunal de 1.ª instância e do Acórdão recorrido, a fls. 55, 104 e 105, que: (i.) A Recorrida decidiu instaurar o processo disciplinar ao trabalhador, ora Recorrente, com a acusação do mesmo ter usado de nome falso para ingressar nos quadros da empresa recorrida, violando, assim, os deveres de lealdade; (ii.) A convocatória enviada para este comparecer à entrevista obedece aos critérios estabelecidos no n.º 2 do artigo 48.º da LGT; (iii.) O trabalhador foi suspenso das suas funções preventivamente enquanto decorria o processo. (iv.) A entrevista realizou-se no dia determinado, onde o trabalhador admitiu ter conhecimento da infracção e que utilizava duas identidades, a sua e a de seu primo, Dário Júlio; (v.) Foi elaborado o relatório final e proposta a medida de despedimento imediato; (vi.) Foi elaborada a decisão final,



mantendo-se a decisão de aplicação da medida de despedimento imediato; (vii.) A decisão foi comunicada ao trabalhador no dia 05 de Maio de 2016 e dela o Recorrente interpôs recurso contencioso para a Sala do Trabalho do Tribunal Provincial da Comarca de Luanda (fls. 3 a 6).

Verifica-se, assim, que, da análise judiciosa efectuada ao processo disciplinar apensado aos autos resultou, que foram cumpridos os imperativos processuais exigidos na lei.

Nesta perspectiva, não se verifica, no Acórdão recorrido, a violação do princípio da legalidade.

Pelo exposto, entende o Tribunal Constitucional que o Acórdão recorrido não ofende princípios, direitos e garantias fundamentais, nomeadamente o princípio da legalidade e o direito à defesa consagrados, respectivamente, nos artigos 1.º, 2.º, 6.º, 72.º e 174.º, todos da CRA e alegados pelo Recorrente.

Nestes termos,

DECIDINDO

Tudo visto e ponderado, acordam, em Plenário, os Juizes Conselheiros do Tribunal Constitucional em:

Seguir provimento ao presente recurso, por não ter o Acórdão recorrido violado qualquer princípio, direito ou garantia fundamental.

Sem custas, nos termos do artigo 15.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho – Lei do Processo Constitucional.

Notifique-se.

Tribunal Constitucional, em Luanda, 03 de Agosto de 2023

OS JUÍZES CONSELHEIROS

Dra. Laurinda Prazeres Monteiro Cardoso (Presidente) 

Dra. Victória Manuel da Silva Izata (Vice-Presidente) *Victória A. da Silva Izata*

Dr. Carlos Alberto B. Burity da Silva (Relator) 

Dr. Carlos Manuel dos Santos Teixeira *CMST*

Dr. Gilberto de Faria Magalhães *Gilberto de Faria Magalhães*

Dra. Josefa Antónia dos Santos Neto *Josefa Antónia dos Santos Neto*

Dra. Júlia de Fátima Leite S. Ferreira *Júlia de Fátima L.S. Ferreira*

Dra. Maria da Conceição de Almeida Sango *MCSango*

Dra. Maria de Fátima de Lima D'A. B. da Silva *MFB*