

# Boletim Laboral

## ANGOLA

Janeiro 2020

### OPINIÃO

#### QUAL O PRAZO PARA DEFESA EM PROCESSOS DISCIPLINARES?

Um dos princípios norteadores da Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de 15 de Junho – “LGT”), é o princípio do contraditório que tem como corolário o direito à defesa. Em processos disciplinares, o direito à defesa é exercido em sede da entrevista após o trabalhador ser convocado para o efeito pela entidade empregadora.

Contudo, um dos pontos que mais controvérsia gera, é a questão do prazo que deve ser aplicado, para que o trabalhador possa exercer o seu direito à defesa de forma plena. Quer a LGT de 2000 (aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro), quer a actual de 2015, estabelecem um prazo de 10 dias – agora – úteis para que o trabalhador seja ouvido após a entrega da convocatória por parte do empregador.

O problema que a norma actual gera (correspondente à alínea b) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT de 2000) é que o legislador limitou-se a estabelecer apenas o prazo máximo em que o trabalhador deve ser ouvido pelo empregador após a entrega da convocatória por parte deste último, sem lhe conceder um qualquer prazo mínimo para preparar adequadamente o seu direito à defesa. Desta forma, a redacção da lei permitiria a ocorrência da entrevista disciplinar apenas vinte e quatro ou quarenta e oito horas após o trabalhador ser notificado da carta convocatória, não obstante o mesmo ser titular da prerrogativa de requerer o adiamento da mesma entrevista com fundamento na falta de tempo para preparar a sua defesa dentro dos dez dias em que a entrevista tem necessariamente de suceder. Ou seja, se o trabalhador não exercer esta prerrogativa, a letra da lei é no sentido de considerar que o mesmo, nesse caso, se sente perfeitamente capaz de contestar as acusações que pesam contra si.

A verdade é que, nos últimos anos, tem sido entendimento de alguns dos tribunais de que efectivamente existe uma omissão na LGT sobre o prazo a que o trabalhador tem direito para preparar a sua defesa em sede de processo disciplinar. O entendimento dos tribunais parte do princípio de que, mesmo no contexto de um processo disciplinar e apesar da omissão legal, não se pode afastar ou tornar vazio o direito ao contraditório, o qual inclusive tem dignidade constitucional.

Desta feita, a linha mais recente da jurisprudência sobre esta matéria vai no sentido de que, face à omissão legal acima indicada e visto que a LGT é uma lei especial, devemos aplicar subsidiariamente o regime geral sobre os prazos processuais previsto no artigo 153.º do Código de Processo Civil, que é de 5 (cinco) dias de calendário, remissão essa que é permitida pelo n.º 1 do artigo 59.º do Regulamento da Lei da Justiça Laboral (aprovado pelo Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro) e pelo n.º 5 do artigo 291.º da LGT actual. Neste sentido, já tínhamos os Acórdãos do Tribunal Supremo, de 5 de Abril de 2017 (Processo n.º 298/18) e de 31 de Agosto de 2017 (Processo n.º 387/15), entre outros.

Nesta medida, de acordo com a linha decisória dos tribunais, o prazo mínimo que deve mediar entre a data da entrega da convocatória e a data da entrevista, terá de ser o prazo geral de 5 (cinco) dias de calendário, tendo em conta os critérios da razoabilidade e a garantia efectiva do princípio do contraditório.

É importante chamar a atenção de que, no eventual cenário de litígio sobre a medida disciplinar aplicada, a referida jurisprudência considera que o incumprimento pelo empregador do prazo mínimo do direito à defesa do trabalhador acima referenciado determina a nulidade da medida disciplinar aplicada, bem como a consequente reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho e o pagamento dos salários e complementos que deixou de auferir desde o despedimento até a reintegração, com um limite máximo de até 6 salários, nos termos e de harmonia com o disposto nos artigos 208.º e 209.º, n.º 3, da LGT.

Como última nota, a jurisprudência acima analisada teve agora reconhecimento e confirmação por parte do nosso Tribunal Constitucional, nos termos do Acórdão infra referido ao qual, pela sua natureza estruturante, damos um destaque individualizado.

## JURISPRUDÊNCIA

### **Contraditório e Prazo para Defesa em Processos Disciplinares (Acórdão do Tribunal Constitucional, de 17 de Dezembro de 2019)**

O caso em apreço consistiu num recurso de inconstitucionalidade de uma sentença de um Tribunal de primeira instância que julgou nula a medida disciplinar aplicada ao trabalhador, com fundamento na violação do princípio do contraditório, pelo facto da entidade empregadora ter entrevistado o trabalhador em sede do processo disciplinar num prazo inferior a 48 horas sobre a data da entrega da convocatória. O Tribunal Supremo já anteriormente havia confirmado a decisão inicial do Tribunal de 1.ª Instância, com fundamento de ter havido da parte do empregador a violação do princípio constitucional da tutela jurisdicional efectiva e do princípio do contraditório. O Tribunal veio, neste Acórdão, confirmar igualmente as decisões anteriores com os mesmos fundamentos.

De acordo com o Tribunal Constitucional, tendo em conta que a Lei Geral do Trabalho não prevê nenhum prazo para os trabalhadores apresentarem as suas defesas em sede de procedimento disciplinar, a lacuna legal deverá ser colmatada de forma definitiva através da consideração do prazo mínimo de 5 (cinco) dias de calendário para o exercício do direito à defesa por parte de um trabalhador no contexto de um processo disciplinar, por aplicação analógica do artigo 153.º do Código de Processo Civil, em homenagem ao princípio do contraditório e, por conseguinte, para dar garantia efectiva a este direito fundamental dos trabalhadores.

## NOVIDADES LEGISLATIVAS

- **Decreto Executivo Conjunto n.º 404/19, de 16 de Dezembro** - Aprova o regime de transferência dos recursos humanos provenientes da Sonangol, E.P., para a Agência Nacional de Petróleo, Gás e Biocombustíveis;
- **Despacho Presidencial n.º 223/19, de 16 de Dezembro** - Aprova o relatório final do Concurso Limitado por Prévia Qualificação para aquisição dos serviços de implementação e operacionalização do plano de acção para promoção da empregabilidade e delega competência ao Ministro da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social para aprovação da Minuta de Contrato no âmbito do referido Procedimento Concursal.
- **Aviso do Banco Nacional de Angola n.º 2/20, de 9 de Janeiro** - Estabelece as regras e procedimentos que devem ser observados na realização de operações cambiais de invisíveis correntes por pessoas colectivas. Revoga o Aviso n.º 13/13, de 6 de Agosto, bem como todas as disposições normativas que contrariem o estabelecido no presente Aviso.

## FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIS A TER EM CONTA

- Até 31 de Janeiro, elaboração e publicação em local visível e de fácil acesso aos trabalhadores do mapa de férias.
- Elaboração e envio da folha de registo de remunerações ao INSS (empresas com mais de 20 trabalhadores são obrigadas a remeter por via electrónica) e proceder ao pagamento das contribuições até ao dia 10 do mês seguinte.
- Até 30 de Abril, preparação e apresentação, perante o Centro de Emprego da área da empresa, do Mapa de Registo Nominal de Trabalhadores de acordo com o modelo legal, com a informação até Março do ano correspondente.
- As empresas do sector petrolífero que tenham celebrado um Contrato-Programa com o Ministério dos Recursos Minerais e Petróleos devem preparar e submeter à Direcção Nacional de Fomento de Quadros e da Cadeia de Valores do referido Ministério, até ao dia 31 de Março, um relatório circunstanciado sobre o balanço da execução do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos relativo ao ano anterior. As empresas devem utilizar a plataforma digital disponibilizada pela Direcção Nacional de Fomento de Quadros e da Cadeia de Valores para o efeito.

Para mais informação contactar os seguintes membros da Miranda Alliance:

**JAYR FERNANDES**

Jayr.Fernandes@mirandaalliance.com

**ELIESER CORTE REAL**

Elieser.Real@mirandaalliance.com

**NUNO GOUVEIA**

Nuno.Gouveia@mirandaalliance.com

© Miranda Alliance, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.