



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ACÓRDÃO N.º 742 /2022

PROCESSO N.º 928-B/2021

(Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade)

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

### I. RELATÓRIO

Walter Abreu Soares Tondela, melhor identificado nos autos, interpôs o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade do Acórdão prolatado a 8 de Novembro de 2018, nos autos do Processo n.º 153/18, pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo que julgou improcedente o recurso interposto da decisão proferida em primeira instância, pela 2.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda e, em consequência, confirmou a decisão recorrida do Tribunal *a quo*.

Do acórdão proferido pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, mais alta instância da jurisdição comum, recorreu para este Tribunal Constitucional, onde, após notificação, nos termos do artigo 45.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho – Lei do Processo Constitucional (LPC), o Recorrente alegou, em síntese, o seguinte:

1. Que, o Acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo ao julgar incompetente a Sala do Trabalho em razão da matéria, violou gravemente o princípio da legalidade, mormente o preceituado nos artigos 1.º, 2.º e 306.º da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro – Lei Geral do Trabalho, e das alíneas f) e g) do artigo 55.º da Lei n.º 2/15, de 2 de Fevereiro – Lei Orgânica Sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum.
2. Que, qualificou o vínculo laboral do Recorrente como um Contrato de Prestação de Serviço, quando a fls. 194, dos autos da dita sentença, diz claramente a Mma. Juíza *a quo* que: “Atenta a data da celebração do contrato de trabalho e da rescisão contratual, a disciplina jus-laboral é a Lei Geral do Trabalho (LGT) – Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro”.

3. Que, antes da propositura da acção para a fase judicial, o processo foi submetido à tentativa de conciliação dirigida por um Magistrado do Ministério Público, e este não verificou nenhuma incompetência da Sala do Trabalho, porque o Recorrente juntou provas bastantes constantes nos autos, que é trabalhador da Recorrida, desde Abril de 2008.
  4. Que, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 14.º da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro – Lei Geral do Trabalho, o legislador ordinário determina que: “na falta de forma escrita, o contrato considera-se celebrado por tempo indeterminado”.
  5. Que, ainda assim, o Acórdão da Câmara do Trabalho fez tábua rasa a todos esses factos constantes nos autos, e estão subsumidos nestas disposições legais supracitadas, alterando e restringindo de *per si*, a verdade descrita no processo.
  6. Que, a fls.197 dos autos, a Mma. Juíza *a quo* reconhece que, todos os indícios que caracterizam o contrato de trabalho estão preenchidos, com excepção da inscrição do trabalhador no Instituto Nacional de Segurança Social.
  7. Que, o Recorrente sempre esteve subordinado às ordens, instruções e direcção da Recorrida, tanto é que as salas de aulas, o material didáctico, e o material informático para leccionar eram da Recorrida, a mesma fixava o horário de trabalho, o calendário académico e entregava o programa lectivo das matérias a ministrar.
  8. Que, a Mma. Juíza do Tribunal *a quo*, determinou a incompetência da Sala do Trabalho, posição que foi homologada pelo Acórdão do Tribunal Supremo, violando gravemente e ostensivamente o direito ao trabalho, consagrado no artigo 76.º da CRA, bem como as disposições das alíneas f) e g) do artigo 55.º da Lei n.º 2/15, de 2 de Fevereiro – Lei Orgânica Sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum, demonstrando até certo ponto muito má interpretação das disposições jurídico-laborais.
- À guisa de conclusões, o Recorrente pede uma solução justa, porquanto:
- a) A Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda é a jurisdição competente em razão da matéria, para decidir e julgar a situação factual constante nos autos, nos termos dos artigos 305.º e 306.º da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro (Lei Geral do Trabalho), conjugados com as alíneas f) e g) do artigo 55.º da Lei n.º 2/15, de 2 de Fevereiro (Lei Orgânica Sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum);

- b) Ao decidir como decidiu, a Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo fez uma incorrecta subsunção dos factos ao direito;
- c) Que, o Acórdão está em total oposição com a realidade factual, constante nos autos do processo.

Termina pedindo que seja anulado o despacho saneador sentença, por ilegalidade, devendo a Recorrida ser condenada a reintegrar o Recorrente no seu posto de trabalho ou em alternativa indemnizá-lo, e a pagar-lhe os salários em atraso que deixou de receber, nos termos dos artigos 263.º e 228.º n.º 3, ambos da Lei n.º 2/00, Lei Geral do Trabalho, fazendo-se assim a acostumada justiça.

O processo foi à vista do Ministério Público que, em conclusão, pugnou pelo não provimento do Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade, por entender não ter havido ofensa ao princípio da legalidade e violação do direito ao trabalho invocado pelo Recorrente, *vide* fls. 261 a 264.

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

## II. COMPETÊNCIA

O presente Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade foi interposto, nos termos e fundamentos da alínea a) do artigo 49.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho – Lei do Processo Constitucional (LPC), norma que estabelece o âmbito do recurso extraordinário de inconstitucionalidade para o Tribunal Constitucional, como sendo *“as sentenças dos demais tribunais que contenham fundamentos de direito e decisões que contrariem princípios, direitos, liberdades e garantias previstas na Constituição da República de Angola”*.

Ademais, foi observado o pressuposto do prévio esgotamento dos recursos ordinários legalmente previstos nos tribunais comuns e demais tribunais, conforme estatuído no parágrafo único do artigo 49.º da LPC, pelo que tem o Tribunal Constitucional competência para apreciar e decidir o presente recurso.

## III. LEGITIMIDADE

A legitimidade para a interposição de um Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade cabe, no caso de sentença, à pessoa que em harmonia com a lei reguladora do processo em que a decisão foi proferida, possa dela interpor recurso, nos termos da alínea a) do artigo 50.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho, (LPC).

O Recorrente foi parte no Processo n.º 153/18, que correu os seus termos na Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, que não viu a sua pretensão atendida, tendo, por essa razão, legitimidade para interpor o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade.

#### IV. OBJECTO

O objecto do presente Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade é o Acórdão prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, proferido no âmbito do Processo n.º 153/18, que julgou improcedente o recurso interposto e confirmou a decisão recorrida, verificando se o mesmo violou ou não princípios, direitos ou garantias fundamentais consagradas na CRA.

#### V. APRECIANDO

O pedido de declaração de inconstitucionalidade do aresto recorrido assenta sobre as conclusões que, por força do disposto no artigo 690.º do Código de Processo Civil (CPC), aplicável subsidiariamente ao processo constitucional *ex vi* do artigo 2.º da LPC, delimitam as questões a conhecer no presente recurso.

É submetida à apreciação do Tribunal Constitucional, o Acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, proferido no Processo n.º 153/18, que julgou improcedente o recurso, pelo facto de considerar a 2.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, materialmente incompetente para conhecer do litígio, e absolveu a Requerida de todos os pedidos.

O Recorrente, no presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade, requereu a intervenção do Tribunal Constitucional, por entender que o Acórdão recorrido ofendeu princípios constitucionais, mormente o princípio da legalidade bem como violou direitos que a Constituição da República de Angola lhe confere designadamente, o direito ao trabalho constante no artigo 76.º da CRA, pelo que a análise deste Tribunal deve incidir sobre estas questões.

Vejamos, pois, se assiste razão ao Recorrente.

##### a) DA OFENSA AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

O princípio da legalidade é um dos princípios basilares da nossa Constituição, reconhecido em sede do ordenamento jurídico angolano, como um dos princípios estruturantes do Estado Democrático de Direito.

Dita o n.º 2 do artigo 6.º da CRA, que "O Estado subordina-se à Constituição e funda-se na legalidade, devendo respeitar e fazer respeitar a lei". Igualmente, e segundo Raul Araújo e Elisa Rangel Nunes "*O Estado de direito não é apenas um estado constitucional. Ele é na sua essência um estado de direito que se funda no*

*At. 153/18*  
*J. C.*  
*M. R.*

*J. C.*  
*M. R.*

*respeito da legalidade, pelo que a sua actividade e dos seus órgãos e agentes se deve pautar pelo estrito respeito da lei. A não conformidade dos actos normativos, dos actos administrativos e dos actos dos órgãos do poder local ou de qualquer outra entidade pública apenas são válidos se estiverem em conformidade com a Constituição. A sua desconformidade com a lei fundamental pode levar a sua declaração de inconstitucionalidade". In Constituição da República de Angola Anotada, Tomo I, págs. 200 e 201.*

Deste princípio resulta a obrigatoriedade de se conformar legalmente todos os actos emanados pelos poderes públicos. Tal pressupõe que a actuação de todos os órgãos estaduais se subordine a Constituição e se funde na legalidade, o que constitui não somente matriz dominante do Estado Democrático de Direito, mas também corolário de segurança jurídica e de garantia de protecção dos direitos fundamentais.

O Recorrente alega que, o Tribunal *a quo* julgou incompetente a Sala do Trabalho em razão da matéria, violando o princípio da legalidade, mormente o preceituado nos artigos 1.º, 2.º, 305.º e 306.º da Lei n.º2/00, de 11 de Fevereiro (Lei Geral do Trabalho), por ser o diploma legal que se aplica no caso vertente.

Igualmente, defende que o Tribunal *a quo* chegou mesmo a qualificar, por *motu proprio*, o vínculo laboral do Recorrente considerando que se tratava de um contrato de prestação de serviço, quando a fls. 194 dos autos *in fine* da dita sentença, diz claramente, que, *atenta à data da celebração do contrato de trabalho e da rescisão contratual a disciplina jus laboral é a Lei Geral do Trabalho.*

Por outro lado, alega ainda que, o processo antes da propositura da acção em juízo, em obediência ao princípio da precedência obrigatória, foi submetido à tentativa de conciliação dirigida por um magistrado do Ministério Público que enquanto fiscal da legalidade não verificou nenhuma incompetência da Sala do Trabalho.

Outrossim, argumenta que o Recorrente juntou provas bastantes; que é trabalhador da Recorrida, desde Abril de 2018 e, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho (LGT), o legislador ordinário determina que, na falta de forma escrita, o contrato de trabalho considera-se celebrado por tempo indeterminado. Mas, ainda assim, a Juíza *a quo* fez tábua rasa a todos esses factos constantes nos autos e subsumidos nestas disposições legais supracitadas, alterando e restringindo de *per si* a verdade descritas nos autos.

Deste modo, e tendo em nota a argumentação do Recorrente, afigura-se pertinente discorrer sobre o instituto da competência dos tribunais.

Destarte, designa-se por competência do tribunal a medida do respectivo poder jurisdicional. As regras sobre competências destinam-se a determinar o tribunal em que cada acção deve ser proposta.

Manuel de Andrade define competência dos Tribunais como sendo “os limites dentro dos quais, a cada tribunal cabe exercer a função jurisdicional. É a medida dos diversos tribunais, o modo como entre eles se fraccionam e repartem o poder jurisdicional, que, tomado em bloco, pertence ao conjunto dos tribunais”. *In Noções elementares de Processo Civil*, Coimbra Editora, 1979, pág. 14.

O critério geral de orientação para solucionar a questão de saber qual o tribunal competente em razão da matéria, vem enunciado no artigo 66.º do Código de Processo Civil, que estabelece, “as causas que não sejam atribuídas por lei a alguma jurisdição especial são da competência do tribunal comum”.

Por outro lado, a dinâmica de competência material da justiça do trabalho, no que concerne aos tribunais para sanar dúvidas decorrentes entre um contrato de trabalho e um contrato de prestação de serviço, impõe que se faça um estudo analítico sobre o tipo de contrato celebrado.

A diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, consignados, respectivamente, no n.º 3 do artigo 3.º da LGT e 1154.º do Código Civil (CC), assenta em dois elementos centrais: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado) e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).

Nesta conformidade, define o n.º 3 do artigo 3.º da Lei Geral do Trabalho, “o contrato de trabalho é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração”.

Assevera Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, que o contrato de trabalho “é um negócio jurídico bilateral, normalmente celebrado entre o trabalhador e o empregador, ainda que possa ocorrer uma situação de celebração do contrato entre o empregador e grupo de trabalhadores representados por um chefe de grupo”. *In Direito do Trabalho em Angola*, Almedina, 2010 pág. 71.

Por seu turno, estabelece o artigo 1154.º do CC que “contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”.

Discorre António Monteiro Fernandes, que “O Contrato de Trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição a prestar a sua actividade a

outra ou outras pessoas sob a autoridade e direcção destas". In *Direito do Trabalho*, 13.ª Edição, Almedina, pág. 126.

Aproveitando a deixa destes autores, sublinhe-se que o contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar através de ordens, directivas e instruções a prestação a que o trabalhador se obrigou.

Com efeito, no conceito de contrato de trabalho estão subentendidos três elementos basilares: a prestação de trabalho, a remuneração e a subordinação, sendo certo que, este último é que distingue o contrato de trabalho dos demais contratos.

Inversamente ao contrato de trabalho, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.

O aspecto central da onerosidade do contrato de trabalho, inversamente do que se verifica no contrato de prestação de serviço, que tanto admite uma modalidade a título oneroso, bem como a título gratuito, é seguramente um critério distintivo entre os dois contratos.

Porém, em última análise, é o relacionamento entre as partes - a subordinação ou autonomia - que permite atingir aquela distinção.

A subordinação jurídica típica de uma relação de trabalho subordinado implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras e orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.

*In casu*, a 20 de Abril de 2009, o aqui Recorrente e a empresa (Universidade de Belas) celebraram um contrato de prestação de serviço, conforme fls. 54 a 57.

Analisado com ponderação o supra mencionado contrato de prestação de serviço, conclui-se que o Recorrente obrigou-se nos termos do mesmo a obter um resultado, com autonomia e sem subordinação de facto à empresa (Universidade de Belas).

Sopesando, no seu conjunto, o espelhado no contrato de prestação de serviço, apresentado a fls. 54 a 57, não obstante ter sido provado que o Recorrente exerceu a sua actividade nas instalações da Empresa e com meios e

equipamentos por esta fornecidos, os indícios mais relevantes, não apontam no sentido da laboralidade da relação contratual, mas antes em sentido diverso.

A designação dada ao contrato pelas próprias partes – *nomen iuris* – as ausências de horário de trabalho diários ou semanal, de controlo de assiduidade, de registo de faltas e da necessidade da sua justificação, da obrigação de exclusividade, bem como o não pagamento de subsídio de férias ou de natal, não pagamento de quaisquer outros benefícios pagos aos demais trabalhadores, como subsídio de refeição, transportes e outros, são indícios bem patentes e que dão luz de que, não estamos perante um contrato de trabalho, mas, sim, um contrato de prestação de serviço.

Nos pilares da actividade jurisdicional, o princípio da legalidade consagrado no artigo 6.º da Lei Magna, dita o vínculo imperativo da actuação do Juiz à Constituição e à lei, postulado, igualmente, asseverado pelo artigo 175.º da CRA que consagra “no exercício da função jurisdicional, os Tribunais são independentes e imparciais, estando apenas sujeitos à Constituição e à lei”.

No caso *sub judice*, verifica-se que o Tribunal *ad quem* lançou mão ao contrato de prestação de serviço firmado entre ambos e junto aos autos à fls. 54 a 57, bem como, a várias disposições legais para fundamentar a sua decisão e em respeito ao princípio da livre apreciação da prova, considerou no final que se tratava, efectivamente, de um contrato de prestação de serviço, pelo que dúvidas não lhe restaram em considerar que tinha andado bem o tribunal *ad quo* ao declarar-se incompetente para apreciar a causa.

Destarte, o acórdão recorrido explicitou de forma fundamentada (*vide* págs. 232 a 236), por que razão reconhece a inexistência de um contrato de trabalho, pelo que, não procede, pois, a alegada ofensa ao princípio da legalidade.

## b) DA VIOLAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO

O direito ao trabalho é um direito fundamental, e tem consagração no artigo 76.º da Constituição da República de Angola.

O direito ao trabalho é essencial à sociedade, serve de equilíbrio nas relações laborais, tornando-as justas e permitindo o desenvolvimento individual e colectivo da sociedade, tanto para o trabalhador, quanto para o empregador.

Como acima referido, o direito ao trabalho tem respaldo na CRA e, também vem consagrado nas convenções internacionais do trabalho, convenções colectivas do trabalho, nos contratos de trabalho e nos usos e costumes profissionais das empresas.



À luz do artigo 23.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, (DUDH), todos os seres humanos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego e à protecção contra o desemprego. Com efeito, importa sublinhar que o direito ao trabalho, ligado ao valor igualdade, se inscreve nos direitos fundamentais de segunda dimensão, nomeadamente direitos sociais, económicos e culturais, sendo direitos de titularidade colectiva e com carácter positivo, pois exigem actuações do Estado.

Deste modo, os trabalhadores têm direito de ser tratados com consideração e respeito pela sua integridade, dignidade, ter ocupação efectiva, condições para o aumento de produtividade do trabalho, ser-lhes garantida estabilidade no emprego, e exercer funções adequadas às suas aptidões, preparação profissional dentro do género do trabalho para o que foi contratado, entre outros.

No entanto, quanto à alegada violação do direito ao trabalho, sufragado pelo Recorrente, vale aqui referir que, não tendo o Aresto do Tribunal *ad quem* se debruçado sobre a questão isto é, o despedimento do Recorrente não compete a esta Corte Constitucional aferir sobre o mérito ou demérito dos juízos a si submetidos.

Ancorado ao acima mencionado, no essencial, ao Tribunal Constitucional nos termos do artigo 181.º da CRA “ (...) *competem, em geral, administrar a justiça em matérias de natureza jurídico-constitucional*”, pelo que, transformá-lo num tribunal de terceira instância de julgamento da matéria de competência da jurisdição comum, seria o mesmo que colocá-lo no seu topo, o que, obviamente, não é compreensível.

Perfilhamos, assim, do que assevera Carlos Blanco de Moraes, nomeadamente, “*esta não é uma instância de mérito, ou um Tribunal de super-revisão, não lhe compete aferir a justeza da decisão jurídica segundo o direito ordinário aplicado ao processo (...)*”. In *Justiça Constitucional, Tomo II – O Direito do Contencioso Constitucional*, 2.ª Edição, 2011, Coimbra Editora, Pág. 619.

Aqui chegados, e dilucidada a questão nos termos supra relatados este Tribunal Constitucional considera que, efectivamente, o Aresto recorrido não ofendeu o princípio da legalidade, constante no n.º 2 do artigo 6.º nem violou o direito ao trabalho, conforme dispõe o n.º4 do artigo 76.º, ambos da Constituição da República de Angola “CRA”.

Nestes termos,

DECIDINDO

Tudo visto e ponderado, acordam em Plenário, os Juizes Conselheiros do Tribunal Constitucional, em: *negar provimento ao presente recurso.*

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

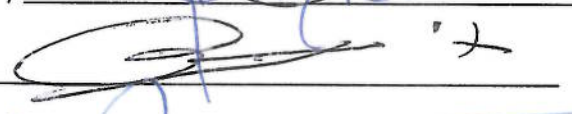
Notifique.


Tribunal Constitucional, em Luanda, aos 4 de Maio de 2022.

OS JUÍZES CONSELHEIROS


Dra. Laurinda Prazeres Monteiro Cardoso (Presidente) 

Dra. Guilhermina Prata (Vice-Presidente) 

Dr. Carlos Alberto B. Burity da Silva 

Dr. Carlos Manuel dos Santos Teixeira 

Dr. Gilberto de Faria Magalhães 

Dra. Josefa Antónia dos Santos Neto 

Dra. Maria da Conceição de Almeida Sango 

Dr. Simão de Sousa Victor 

Dra. Victória Manuel da Silva Izata (Relatora) 