



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O Papel Do Ministério Público No Contencioso Laboral Angolano Uma Análise Comparativa Com O Direito Português

Daniel Viagem Mussungu

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Professor Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar convidado ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Doutor Bartolomeu José Hangalo, Juiz Desembargador do Tribunal de Relação do Lubango, câmara cível e laboral

Outubro, 2022

Departamento de Economia Política

O Papel Do Ministério Público No Contencioso Laboral Angolano Uma Análise Comparativa Com O Direito Português

Daniel Viagem Mussungu

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Professor Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar convidado ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Doutor Bartolomeu José Hangalo, Juiz Desembargador do Tribunal de Relação do Lubango, câmara cível e laboral

Outubro, 2022

Dedicatória

Para ti minha filha Dalva Mussungu, por ser minha razão de continuar de pé, mesmo quando tudo esteja difícil e pelos dias que tens passado nesta tenra idade sem o meu acompanhamento, fruto da distância que foi originada na busca da presente formação, perdão pelo sacrifício. E para você minha mãe heroína Vitória Cawape, que partiste muito cedo desta vida e apesar dos meus seis anos na altura, ficaram registadas boas lembranças suas e também por aquilo que fizeste em prol da união da família.

Agradecimentos

Agradeço a Deus pelo dom da vida, e a meio de todos os infortúnios me manter em vida e saudável e com isto me ter permitido seguir com a consumação da presente pesquisa.

Agradeço ao meu pai Constantino Mussungu por ser meu modelo na busca constante do conhecimento científico.

Aos meus irmãos: Adriano Celso Mussungu pelas pontes que ergueu para que eu passasse tráfegar, a mana Yana por todo o sacrifício em nossa causa, a mana Ninha, Melita, Ernestina pelo amor de verdadeiras irmãs, Nino pela força, ao Valentino e aos sobrinhos que me tenham auxiliado.

A ti Dilma Santos, minha diva pelo apoio, carinho e amor.

Ao tio Américo pelo papel positivo em minha vida, ao tio Lucas, ao Anderson, meu amigo de muito prestígio, ao meu colega Joaquim Fino pela parceria nesta viagem.

Ao “cota” Lumbangila André Jorge, pelo contributo incomensurável que tiveste nesta fase da minha vida.

Ao senhor Banha, na residência Universitária do ISCTE, por ter encarnado a minha situação difícil, por toda ajuda e pelo coração aberto e alegre para comigo.

Devo muito agradecer ao Professor Doutor Mário Silveiro de Barros, por ser nas aulas por ele lecionadas onde despertou-me a ideia de seguir com o presente tema e por confiar desde a primeira instância a ideia desta dissertação. sou-lhe muito grato pelo empenho, pelo profissionalismo, pela orientação crítica e que certamente me estimulou e contribuiu muito para o desenvolvimento do presente estudo. Agradeço imensamente ao meu coorientador, o Doutor Bartolomeu José Hangalo, Juiz do Tribunal de Relação do Lubango, pela disposição em aceitar mais uma tarefa em sua agenda repleta de atribuições na magistratura e pelas sugestões de correções e inclusões, que não foram poucas, mas que, foram essenciais para a organização lógica deste trabalho.

A todos meus professores no ISCTE, em particular ao Professor Luís Abreu e Professora Luísa Teixeira Alves, por todo o auxílio que me deram a fim de seguir com o presente trabalho.

Aos funcionários da Biblioteca do ISCTE por toda ajuda nas minhas pesquisas.

Ao Doutor João Monteiro do Laboratório de Competências Transversais do ISCTE, pela ajuda na estruturação do trabalho.

E ao ISCTE, pela mais nobre oportunidade que me concedeu em poder fazer parte desta família como estudante e pela aposta rigorosa na educação e qualidade no ensino.

Ao Doutor Erickson Sikulino, juiz do Tribunal da Comarca do Lubango sala do trabalho, pela disponibilidade que teve em suprir muitas das minhas dúvidas. Ao Doutor Abel Muólo, pela ajuda na minha trajetória. A dona fofinha pela amizade sincera.

A paróquia de São Nicola na Pessoa da irmã Maria, Ester e Hamilton.

E ao Escritório de Advogados Sérgio Raimundo no Lubango em particular a Dr. José Carlos e a Dra. Carina Nunes e a todos outros que contribuíram para que eu conseguisse chegar a realizar o presente mestrado.

Em cada parte do mundo há sempre um desconhecido à nossa espera para contribuir na nossa causa. Por isso, quero sempre recordar os desafios deste percurso académico e de todos aquele que sem olhar na cara contribuíram para o efeito.

Resumo

Com a presente pesquisa, pretendemos analisar o papel do Ministério Público no contencioso laboral, tendo como base a Constituição, as leis ordinárias e sem desprimor da jurisprudência, mas com enfoque para a realidade angolana e olhando sempre numa perspetiva comparativa ao ordenamento Jurídico Português, enquanto regime modelo.

De igual forma, pretendemos também levar ao conhecimento dos cidadãos, em particular aos trabalhadores, de que de facto, no processo laboral a existência do Ministério Público não serve simplesmente para velar sobre a legalidade dos atos e realizar tentativas de conciliação, mas também para prestar patrocínio judiciário ou oficioso aos trabalhadores ou aos seus familiares, permitindo com isto, a dispensabilidade de constituição de Advogado, por parte do trabalhador, em certos processos laborais.

Visa ainda dar a entender, que apesar de o trabalhador ter o direito de ser patrocinado ou assistido pelo Ministério Público, esta mesma garantia não é absoluta. No entanto, pretendemos também apurar, quais as razões que inviabilizam a materialização efetiva da prestação do patrocínio judiciário na realidade angolana, diferentemente do contexto português e quais os mecanismos para contornar a mesma situação e torná-lo-á numa realidade prática e exequível.

Conclui-se assim que, apesar de a norma angolana regular o patrocínio judiciário do Ministério Público, de facto não tem existido tal patrocínio, realidade distinta do contexto português.

Palavras-chave: O Ministério Público, Processo Laboral, Conciliação, Fase Judicial.

Abstract

With this research, we intend to analyze the role of the Public Prosecutor in labor litigation, based on the Constitution, the ordinary laws as well as the jurisprudence, focusing on the Angolan reality, in a comparative perspective to the Portuguese legal system, as a model regime.

We also intend to bring to the attention of citizens, particularly workers, that, in fact, the existence of the Public Prosecutor's Office in the labor process not only serves to ensure the legality of procedural acts and to carry out conciliation attempts, but also to provide legal or ex-officio representation to workers or their families, allowing, with this, the impertinence of the worker representation, by a lawyer, in certain labour process.

It also aims to demonstrate that, although the worker has the right to be represented or assisted by the Public Prosecutor's Office, this same guarantee is not absolute. Furthermore, we intend to ascertain, which reasons make the effective materialization of the provision of legal representation unfeasible in the Angolan reality, unlike the Portuguese context, and which are the mechanisms to circumvent the same situation and make it a practical and feasible reality.

And indeed, it was found that the judicial sponsorship of the Public Prosecutor's Office although typified in law, but in practice hardly occurs, it is as if it were something figurative, this in the Angolan reality already in Portugal the officious sponsorship is a reality.

Therefore, we conclude that, although Angolan law regulates legal representation by the Public Prosecutor's Office, in fact there has been no such representation, which is a reality that is different from the Portuguese context.

Keywords: The Public Prosecutor, Labor Procedure, Conciliation, Judicial Phase.

Índice

Dedicatória	iv
Agradecimentos.....	vi
Resumo.....	x
Abstract	xii
INTRODUÇÃO.....	1
Capítulo I	3
1 O MINISTÉRIO PÚBLICO NA CONSTITUIÇÃO	3
1.1 O Ministério Público na Constituição angolana	3
1.2 O Ministério Público	3
1.3 Competência	4
1.4 Estatuto.....	7
1.5 Imunidades.....	8
1.6 O Ministério Público na Constituição portuguesa	9
1.7 Alguns Traços Diferenciadores entre o Ministério Público na Constituição angolana e na Constituição portuguesa.....	10
1.8 Diferenças entre a Constituição das duas Procuradoria-Geral da República	13
Capítulo II	15
2 O MINISTÉRIO PÚBLICO NA LEI ORGÂNICA DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE ANGOLA (LEI 22/12 DE 14 DE AGOSTO)	15
2.1 A Procuradoria-Geral da República	15
2.2 Estrutura, Subordinação e Organização do Ministério Público.....	15
2.2.1 Definição de Ministério Público na Lei.....	15
2.2.2 Composição	16
2.2.3 Estatuto	16
2.2.4 Responsabilidade e Hierarquia	17
2.2.5 Limites aos Poderes Diretivos.....	20
2.2.6 Competência do Ministério Público.....	20
2.2.7 Carreira na Magistratura do Ministério Público	22
2.2.8 Intervenção do Ministério Público nos Tribunais	22
2.2.9 Representação do Ministério Público nos Tribunais.....	24
2.3 O Ministério Público na Lei nº 68/2019 de 17 de agosto (Lei que aprova o Estatuto do Ministério Público Português) e algumas características diferenciadoras com a lei angolana.	28
2.3.1 Enquadramento.	28

2.3.2	O Ministério Público, Estrutura função e Regime de intervenção.....	28
Capítulo III		37
3	QUESTÕES HISTÓRICAS SOBRE A JUSTIÇA LABORAL EM ANGOLA	37
3.1	Breves questões históricas sobre a justiça laboral em Angola.....	37
3.2	Extinção dos Órgãos de Justiça Laboral	39
Capítulo IV		41
4	A CONCILIAÇÃO NA LEI.	41
4.1	Enquadramento.....	41
4.2	Apresentação do pedido de conciliação	44
4.3	Ato Conciliatório.....	45
4.4	Homologação do Acordo Conciliatório e Propositura da Ação em Tribunal.	46
4.5	Algumas Razões que levam o Ministério Público a se ocupar em realizar Conciliações em detrimento de por exemplo da Prestação do Patrocínio oficioso.	49
4.6	Alguns pontos da conciliação em Portugal	50
4.6.1	A conciliação extrajudicial	50
4.6.2	A conciliação judicial	52
4.7	Alguns Traços Comparativo das duas realidades (Angola e Portugal).....	55
Capítulo V		57
5	INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO NA FASE JUDICIAL DO PROCESSO LABORAL	57
5.1	Forma de intervenção.....	57
5.2	Pressupostos processuais.	59
5.3	Patrocínio Judiciário	60
5.4	Definição	61
5.5	O Patrocínio Judicial como pressuposto processual.....	62
5.6	Representantes do Trabalhador no Contencioso Laboral.	63
5.7	O patrocínio oficioso dos trabalhadores pelo Ministério Público.	64
5.8	Caraterística do patrocínio do Ministério Público.....	68
5.9	O patrocínio do Ministério Público como garantia do princípio da igualdade	69
5.10	Recusa de patrocínio oficioso do Ministério Público ao trabalhador.....	71
5.11	Cessação do Patrocínio	72
5.12	O Ministerio Público como assistente no processo laboral português.	73
5.13	O Ministério Público como parte processual no processo laboral português	75
5.14	Algumas diferenças do patrocínio judiciário do Ministério Público em Angola e em Portugal	77
CONCLUSÕES		80
Fontes legislativas		85

Fontes jurisprudenciais	86
Referências Bibliográficas	89
Anexo A: Requerimento de pedido de conciliação.....	91
Anexo B: com destaque ao artigo 9º elenca o patrocínio judiciário.....	93
Anexo C: Com destaque ao artigo 58º ainda sobre o patrocínio judiciário.	95
Anexo D: Requerimento de patrocínio judiciário ao MPº.....	97
Anexo E: Decreto que regula o salário mínimo nacional em Angola.	99

Glossário

Al.----- Alínea

ARECT. ----- Ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho

art.º(s). ----- Artigo(s)

CEJ----- Centro de estudos judiciais.

Cit. ----- Citado

CP.----- Código Penal

CT. -----Código do Trabalho

CPC. -----Código de processo Civil

CPT. -----Código do Processo do Trabalho

CRA. -----Constituição da República de Angola

CRP. ----- Constituição da República de Portugal

LGT. ----- Lei Geral do Trabalho

LOPGRMP. ---- Lei Orgânica da Procuradoria-Geral da República e do Ministério Público

MPº-----Ministério Público

Pág. ----- Página

PGR----- Procuradoria Geral da República.

sts ----- seguintes

TC. ----- Tribunal Constitucional

TS-----Tribunal Supremo

TRE----- Tribunal da Relação de Évora

TRL-----Tribunal da Relação de Lisboa

INTRODUÇÃO

A relação laboral entre trabalhadores e empregadores (empresa), por existir interesses opostos, sempre foi conflituante, onde a parte mais débil ou desfavorecida sempre foi o trabalhador que muitas das vezes por falta de meios económicos na constituição de um advogado viu os seus direitos e expectativas a serem frustrados.

Assim, com o “*fito*” de se dar soluções a tais conflitos laborais, o Direito do Trabalho e sobretudo o Direito do Processo do trabalho colocaram à disposição dos litigantes (trabalhador e empregador) duas vias para fazer cessar o problema que impende sobre os mesmos, nomeadamente: a via extrajudicial que é resolvida por uma entidade que não seja o Tribunal e a judicial que é decidida por um Tribunal.

Tendo em conta algumas especificidades de cada ordenamento jurídico, sobre tudo no ordenamento jurídico angolano, verificaremos que o Ministério Público participa de forma direta ou indiretamente quer na resolução extrajudicial quer na judicial, servindo como o fiscal da legalidade dos atos, ou como entidade que realiza a tentativa de conciliação e por outro lado, verificamos também o MPº a surgir no conflito individual de trabalho a defender os interesses do trabalhador ou dos seus familiares.

Em face das garantias que foram colocadas à disposição do trabalhador no sentido de salvaguardar os seus direitos e interesses, é nesta base onde o Ministério Público que de forma natural aparece em todos os processos com a obrigação de garantir a legalidade democrática, com efeito, no processo laboral, o dever do MPº estende-se além da garantia da legalidade conforme especificamos no parágrafo acima.

Mas também poderemos verificar que das várias formas de intervenção do Ministério Público no processo laboral, algumas vezes há esta intervenção de forma material, outras vezes não, isto verifica-se desde logo na vertente angolana por não ser sempre possível a prestação do patrocínio oficioso do MPº.

Por outro lado, o estudo em questão visa também esclarecer os vários equívocos acerca da violação do princípio da igualdade no patrocínio judiciário do MPº.

Com isto, o Ministério Público no processo laboral, constataremos de que de uma forma minuciosa poderá intervir diretamente no contencioso laboral ou de forma acessória, mas isto atendendo à Constituição e às leis.

Assim, no primeiro capítulo a abordagem centrar-se-á em torno do Ministério Público na Constituição, onde poderemos apresentar algumas dicotomias entre a realidade angolana e portuguesa, sendo a realidade angolana o epicentro da nossa pesquisa.

No segundo capítulo a abordagem centrar-se-á sobre o Ministério Público na Lei orgânica da Procuradoria-Geral da República e do Ministério Público de Angola (Lei n.º 22/12, de 14 de agosto), bem como o MPº na Lei n.º 68/2019, de 17 de agosto (Estatuto do Ministério Público Português).

No terceiro capítulo procurar-se-á aferir questões históricas sobre a justiça laboral em Angola, onde veremos como e onde eram resolvidos os conflitos laborais, com destaque para a Comissão laboral que era um órgão “colegial” que funcionava como se de um Tribunal se tratasse, como surge e bem como a extinção dos Órgãos de Justiça Laboral.

Em sede do quarto capítulo elencar-se-á efetivamente a questão da conciliação na lei, onde veremos que a tentativa de conciliação na vertente angolana acontece de forma perentória na fase extrajudicial sob o comando do Ministério Público e ocorrendo de forma dispare no contexto português onde o mesmo varia em função do tipo de processo.

Já no quinto capítulo, o destaque visar-se-á na abordagem relativa a intervenção do Ministério Público na fase judicial do Processo Laboral, onde o mesmo pode ter intervenção principal ou acessória, mas com destaque mesmo na primeira (intervenção principal) por ser ali onde o mesmo presta o patrocínio judiciário ou oficioso, permitindo com isto ao trabalhador litigar com o empregador de forma igual mesmo nos casos em que não tenha possibilidades de constituir advogado.

Dizer ainda, que com este trabalho pretendemos essencialmente sensibilizar a existência de situações anómalas nos vários momentos em que o MPº intervém no processo laboral entre elas: a obrigatoriedade da tentativa da conciliação e a falta de pragmatismo no patrocínio judiciário em Angola, tendo Portugal como um exemplo bem conseguido.

Por fim, descreveremos acerca da nossa conclusão, onde haverá uma destriça em bloco daquilo que foi toda a nossa pesquisa.

Capítulo I

1 O MINISTÉRIO PÚBLICO NA CONSTITUIÇÃO

1.1 O Ministério Público na Constituição angolana

Antes de entrarmos no objeto primário do nosso estudo, importa frisar que a Constituição é o documento mais importante e que serve de linha orientadora de um Estado de Direito. Nela encontramos os princípios, os direitos, os deveres e as garantias fundamentais de um país “civilizado,” em oposição a uma anarquia.

O artigo 6º da Constituição da República de Angola (CRA), sob a epígrafe “Supremacia da Constituição e da legalidade”, elenca o seguinte:

- “1. A constituição é a Lei Suprema da República de Angola.
2. O Estado subordina-se à Constituição e funda-se na legalidade, devendo respeitar e fazer respeitar as leis.
3. As leis, os tratados e os demais atos do Estado, dos órgãos do poder local e dos entes públicos em geral só são válidos se forem conforme à Constituição”.

Assim, conforme se pode vislumbrar no artigo acima, a Constituição é a ferramenta que necessariamente deve ser usada antes da prática de qualquer ato do Estado e todas as demais leis (ordinárias) devem submeter-se a ela, sob pena de não serem consideradas válidas. Deste modo, ninguém deve praticar atos que contrariam a Constituição, de igual modo que nenhuma lei deve existir se não estiver em conformidade com a mesma.

1.2 O Ministério Público

“O Ministério Público é o órgão da Procuradoria-Geral da República¹, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo dotado de autonomia e de estatuto próprio” - Artigo 185º nº1 da CRA.

Ora, da definição dada pela Constituição, podemos depreender que o Ministério Público integra a estrutura da Procuradoria-Geral da República e é o mesmo que vela sobre as questões jurisdicionais que são relevantes e que necessitam do controle e da garantia do Estado, sendo que a sua autonomia emana de uma lei infraconstitucional, ou seja, abaixo da Constituição.

¹ A Procuradoria-Geral da República é um organismo do Estado com a função de representação do Estado, nomeadamente no exercício da ação penal, de defesa dos direitos de outras pessoas singulares ou coletivas, de defesa da legalidade no exercício da função jurisdicional e de fiscalização da legalidade na fase de instrução preparatória dos processos e no que toca ao cumprimento das penas, (nº 1 do artigo 189º CRA.).

Portanto, o artigo 189º nº 3 da CRA diz o seguinte: “São Órgãos essenciais da Procuradoria-Geral da República o Ministério Público, o Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público e a Procuradoria Militar.” Deste modo, fica claro e confirmado o nosso argumento de que de facto, o Ministério Público está incorporado na Procuradoria-Geral da República e sendo o mesmo que vela sobre as questões jurisdicionais do Estado.

1.3 Competência

“Ao Ministério Público compete representar o Estado, defender a legalidade democrática e os interesses que a lei determinar, promover o processo penal e exercer a ação penal, nos termos da lei, nomeadamente:

- a) Representar o Estado junto dos Tribunais;
- b) Exercer o patrocínio judiciário de incapazes, de menores e de ausentes;
- c) Promover o processo penal e exercer a ação penal;
- d) Defender os interesses coletivos e difusos;
- e) Promover a execução das decisões judiciais;
- f) Dirigir a fase preparatória dos processos penais, sem prejuízo da fiscalização das garantias fundamentais dos cidadãos por magistrado judicial, nos termos da lei”.

Tudo isto, conforme o estipulado no artigo 186º da CRA.

Assim, pelo exposto acima, entendemos que a competência do Ministério Público, em primeiro lugar, é, efetivamente, a de representar o Estado junto dos Tribunais. Com efeito, havendo um conflito de interesse em assegurar o direito do Estado e de um particular ou ainda existindo um litígio entre o Estado e um particular, entendemos que o Ministério Público estará a representar o Estado.

No entanto, importa frisar que o legislador constitucional por não incorporar à partida, dentro das competências do Ministério Público o exercício do patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias, na defesa dos seus direitos, ou seja, em sede do artigo 186º, seria de todo importante e coerente que houvesse uma alínea reservada ao patrocínio oficioso dos trabalhadores ou aos seus familiares pelo Ministério Público.

Por outro lado, o artigo acima ao detalhar aquelas competências, das quais faz referência de que o Ministério Público “exercer o patrocínio judiciário de incapazes, de menores e

de ausentes,” pensamos que aqui, não deveria esquecer-se do trabalhador. Com efeito, não vemos razões de não terem inserido também o patrocínio oficioso do trabalhador nesta norma onde se constata tantas outras atribuições sendo certo que é comum ouvir o adágio de que: “a lei que permite o mais também permite o menos.”

Com isto, seria salutar que a Constituição remetesse a par da competência de “representar o Estado junto dos Tribunais”, atribuísse as restantes competências do Ministério Público, sobre a disposição da lei ordinária sem necessidade de especificar algumas competências e não frisar por exemplo o patrocínio do MPº a favor do trabalhador ou dos seus familiares.

Por fim, apesar de a lei ordinária prever o patrocínio do trabalhador ou seus familiares por parte do Ministério Público conforme veremos mais abaixo, ainda assim, do modo que foi construído o artigo em questão, que estivesse nela também o patrocínio oficioso do trabalhador.

Desta feita, estamos mesmo perante uma omissão e não de uma lacuna visto que, “as lacunas são situações constitucionalmente relevantes não previstas. As omissões legislativas reportam-se a situações previstas, mas a que faltam, no programa ordenador global da Constituição, as estatuições adequadas a uma imediata exequibilidade.”²

Todavia, depreendemos que a mesma omissão adveio de uma certa ignorância ou “letargia” que o legislador constitucional teve com relação ao trabalhador e que se deve corrigir revendo a mesma norma constitucional o mas rápido possível, para não se criar alguns equívocos da existência de alguma inconstitucionalidade. (artigos 6º e 226º da CRA).

Ainda no âmbito da competência, somos de destacar a jurisprudência, ou seja, o “Acórdão do Tribunal Supremo, Câmara do Trabalho”³, cujo início do processo foi instaurado no Tribunal Provincial de Benguela, hoje designado por “Tribunal de Comarca de Benguela”.

² Miranda, Jorge, Manual de Direito Constitucional, Tomo II, 6ª ed. Coimbra, Almedina, 2007, pág. 320.

³ Acórdão TS de 14 de junho de 2018 (Norberto Capeça), proferido no processo nº 51/10, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>

Nesse processo, o autor intentou a “ação de conflito de trabalho”, contra a empresa em que trabalhava, no sentido de declarar nula a ordem de serviço que suspendeu o seu contrato de trabalho...

Todavia, não foi realizada conciliação por falta de comparência por parte da requerida. Com efeito, o processo seguiu até a fase judicial onde o Tribunal “*a quo*”, julgou a ação procedente e em consequência “condenou a requerida...”

Por seu turno, o mesmo requerente inconformado com a decisão, recorreu da decisão para o Tribunal “*ad quem*” (Tribunal Supremo)⁴ que seja revogada a decisão, por entender que o Tribunal condenou o empregador em pedido distinto do formulado pelo próprio na ação.

Desta feita, antes mesmo da decisão do recurso pelos Venerandos juízes, os autos foram remetidos ao Ministério Público, e o mesmo pronunciou-se “no sentido de atender o pedido formulado pelo trabalhador, por ser o mais razoável”, ou seja, “correram vistos legais”.

Assim, importa dizer, que os autos foram remetidos ao Ministério Público no sentido de cumprir o primeiro parágrafo do requisito legal na base do artigo acima citado, sendo que na base da mesma norma o MPº é o garante da legalidade.

No mesmo sentido, somos ainda de elencar o acórdão nº 209 (1809/12)⁵, apesar da existência de factos dispares do primeiro processo e além disso o Tribunal *a quo* neste caso foi o Tribunal Provincial de Luanda, mas aqui, o Ministério Público foi mais uma vez chamado e teve exatamente o mesmo papel, ou seja, a mesma intervenção que fez no processo acima exposto.

⁴ Importa frisar, que em Angola antes de 2022, os Tribunais da Relação não estavam em funcionamento, então, os recursos eram apreciados imediatamente no Tribunal Supremo.

⁵ Acórdão TS de 12 de julho de 2018 (Norberto Capeça), proferido no processo nº 209(1809/12), disponível em <https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>

1.4 Estatuto

No que tange ao estatuto do Ministério Público, a Constituição da República de Angola em seu artigo 187º, com a epígrafe “Estatuto”, estabelece o seguinte:

- “1. Os requisitos e regras de ingresso e de promoção na carreira da magistratura do Ministério Público são feitos com base no concurso de provimento, no mérito profissional e no tempo de efetividade, nos termos da lei.
2. O acesso às funções correspondente aos tribunais superiores faz-se com prevalência do critério do mérito, mediante concurso curricular aberto aos Magistrados judiciais e do Ministério Público e a outros juristas de mérito, nos termos que a lei determinar.
3. Os Magistrados do Ministério Público não podem ser transferidos, suspensos, aposentados ou demitidos ou de qualquer forma ser alterada a sua situação, senão nos casos previstos no seu estatuto.
4. Os Magistrados do Ministério Público estão sujeitos às mesmas incompatibilidades e impedimentos dos Magistrados judiciais de grau correspondente, usufruindo de estatuto remuneratório adequado à função e exclusividade do seu exercício”.

Conforme se depreende do artigo acima, no seu nº 1, para se ser magistrado do Ministério Público, um dos requisitos impostos é participar de um concurso de provimento, para a seleção dos indivíduos que reúnam o perfil que lhes permitam obter tal titularidade. Por outro lado, já estando a exercer, para ser promovido o Magistrado terá de ter mérito profissional e um certo tempo de experiência (tempo de efetividade).

Por fim, vale aqui sublinhar, que da interpretação que extraímos do nº 2 do artigo em referência, os Magistrados em destaque podem ainda exercer funções nos Tribunais superiores, não obstante de a Constituição neste sentido não ser muito específica ao ponto de esclarecer quanto às funções em concreto a exercer pelos mesmos. Mas é de nosso entendimento, que tais funções podem ser de magistrado Judicial ou de magistrado do Ministério Público, junto de um Tribunal Superior (Tribunal da Relação ou do Tribunal Supremo). *Vide* artigo 181º nº 2 CRA.

1.5 Imunidades

“As Imunidades traduzem-se numa prerrogativa do estatuto de determinados cargos, nos termos da qual os respetivos titulares se encontram isentos de responsabilidade criminal no exercício das suas funções. E acrescenta que é, também, uma limitação que deriva imediatamente do direito constitucional relativa a determinadas categorias de pessoas, em razão das funções que desempenham ou dos cargos que ocupam (Presidente da República, ministros, deputados) e que vale como verdadeiro pressuposto ou obstáculo processual - seja para instrução de processo, seja para a prisão”⁶.

Relativamente às imunidades dos magistrados do Ministério Público estão especificadas no artigo 188º da CRA, que diz o seguinte:

“Os magistrados do Ministério Público só podem ser presos depois de culpa formada quando a infração seja punível com pena de prisão superior a dois anos, exceto em flagrante delito por crime doloso⁷ punível com a mesma pena”.

Atendendo à importância e a relevância do papel que os Magistrados do Ministério Público desempenham na sociedade, e tendo em conta ao tempo que se leva para sua formação, é necessário e prudente acautelar-se os interesses do Estado, garantido a sua manutenção e continuidade nos cargos, ou seja, nas tarefas.

Por isso, outorgou-se um conjunto de prerrogativas (imunidades) aos mesmos, no sentido de o Estado não ficar sem estes Magistrados, por razões levianas, infundadas ou por quaisquer imprudências que tenham cometido.

Contudo, estas prerrogativas, a par de favorecer os próprios Magistrados, visam também, de forma indireta, garantir a proteção dos direitos e interesses da sociedade, atendo ao facto de o Ministério Público ser o garante da legalidade, as suas funções são de carácter importante e imprescindível para ajudar a estabelecer a paz social (artigo 186º CRA.).

⁶ PRATA, Ana et. al., Dicionário Jurídico, volume II, 3ª ed. Coimbra, Almedina, 2018, pág. 255.

⁷ Artigo 12º do CP. (Código Penal Angolano), Dolo:

1. Age com dolo, sob a forma de intenção, quem, representando um facto que preenche um tipo de crime, atuar com intenção de o praticar.

1.6 O Ministério Público na Constituição portuguesa.

Antes de começarmos com a nossa abordagem em sede da Constituição em apreço, vale aqui sublinhar, que “em Portugal, a assistência jurídica propriamente dita foi implementada pela Lei n.º 7/70, de 9 de junho, conjugada com o Decreto-Lei n.º 572/70, de 18 novembro. Mais tarde, ocorreu a Constitucionalização do direito do acesso ao direito e aos tribunais. O artigo 20º da Constituição da República Portuguesa consagra o acesso ao direito e aos tribunais. A atual conceção foi introduzida neste ordenamento jurídico pela revisão de 1982 e 1989, expressando um conceito mais alargado relativamente a redação da Constituição da República Portuguesa de 1976”⁸.

Para melhor entendermos e enquadrarmos o assunto em destaque, importa descrever alguns números que dispõe o artigo 3º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe, “Soberania e legalidade”:

- “1. A soberania, una e indivisível, reside no povo, que a exerce segundo as formas previstas na Constituição.
2. O Estado subordina-se à Constituição e funda-se na legalidade democrática.
3. A validade das leis e dos demais atos do Estado, das regiões autónomas, do poder e de quaisquer outras entidades públicas dependem da sua conformidade com a Constituição”.

Assim, o artigo 3º da Constituição portuguesa, embora com algumas especificidades, concretamente no que se refere às regiões autónomas, confere supremacia da Constituição em relação às outras leis infraconstitucionais (leis ordinárias), sendo o mesmo que dispõe o artigo 6º da CRA.

Entrando agora no objeto do nosso estudo, vejamos o que preceitua o artigo 219º da Constituição portuguesa, “funções e estatuto:

1. Ao Ministério Público compete representar o Estado e defender os interesses que a lei determinar, bem como, com observância do disposto no número seguinte e nos termos da lei, participar na execução da política criminal definida pelos órgãos de soberania, exercer a ação penal orientada pelo princípio da legalidade e defender a legalidade democrática.

⁸ FERREIRA, M. C. De Casimiro António - Trabalho Procura Justiça, Os Tribunais de Trabalho na Sociedade Portuguesa. Coimbra, Almedina, 2005, Pág. 457

2. O Ministério Público goza de estatuto próprio e de autonomia, nos termos da lei.
3. A lei estabelece formas especiais de assessoria junto do Ministério Público nos casos dos crimes estritamente militares.
4. Os agentes do Ministério Público são magistrados responsáveis, hierarquicamente subordinados, e não podem ser transferidos, suspensos, aposentados ou demitidos senão nos casos previstos na lei.
5. A nomeação, colocação, transferência e promoção dos agentes do Ministério Público e o exercício da ação disciplinar compete à Procuradoria-Geral da República”.

Neste particular, com base na interpretação que retiramos do nº 4 do artigo acima exposto, é agente do Ministério Público quem tem a titularidade de magistrado. No entanto, os magistrados, neste caso, compreendem-se serem efetivamente os “Procuradores”, com isto, não abrangendo aqui, por exemplo, os funcionários administrativos ou de secretaria e todos os outros funcionários que trabalham no Ministério Público, ou seja, de acordo com a CRP só são agentes do MPº os magistrados que são aqueles que têm esse estatuto, os oficiais e funcionários são outros profissionais com estatuto jurídico diferenciado.

Com efeito, importa ainda referir que apesar do que já foi espelhado acima, a atividade dos magistrados da Procuradoria-Geral da República o seu sucesso, a par de outros fatores dependem em certa medida da equipa que trabalha com cada magistrado. Pois, tratando-se de um trabalho de equipa, outros sujeitos, nomeadamente oficiais de diligência, escrivão, etc., contribuem para esse sucesso, sendo, aliás, estes, muitas vezes, os primeiros a tomarem contacto com todos os processos levados até a “instância” do Ministério Público.

1.7 Alguns Traços Diferenciadores entre o Ministério Público na Constituição angolana e na Constituição portuguesa

A priori, frisar que a Constituição angolana na matéria em questão, é mais abrangente e com mais artigos do que a Constituição portuguesa. No entanto, na secção III com a epígrafe Ministério Público, do capítulo IV encontra-se tipificados quatro (4) artigos relativos ao Ministério Público, nomeadamente os artigos:

- 1- Artigo 185º referindo-se à autonomia institucional;
- 2- Artigo 186º abordando sobre a competência;

3- Artigo 187º falando sobre o estatuto;

4- E por último, encontra-se o artigo 188º destacando as imunidades.

Contrariamente, na Constituição angolana, além dos quatros artigos específicos citados acima, temos ainda mais três (3) artigos, concretamente: o artigo 189º que destaca a Procuradoria-Geral da República; seguidamente o artigo 190º referido o Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público e por fim temos ainda o artigo 191º que elenca acerca da Procuradoria Militar e neste particular, a Constituição portuguesa não aborda de forma específica a Procuradoria Militar, mas, orienta a que a lei estabeleça formas especiais de assessoria junto do Ministério Público nos casos dos crimes estritamente militares (artigo 219º nº 3 do CRP.).

Assim, a Constituição portuguesa, que é “até um certo ponto a menos abrangente do ponto de vista quantitativo”⁹ do que a Constituição angolana, tem dois artigos apenas que se referem ao Ministério Público, nomeadamente: o artigo 219º que aborda acerca das funções e competência e de seguida está o artigo 220º referente à Procuradoria-Geral da República.

Com isto, queremos salientar que não obstante a Constituição portuguesa ser menos abrangente conforme já dissemos acima, dado ao facto de dispor de menos artigos nesta matéria e não abordar por exemplo a “figura” da Procuradoria militar num artigo próprio, ainda assim, a mesma incorpora em grande medida, no artigo 219º matérias que se encontram separadas em várias normas na Constituição angolana, nomeadamente:

- O artigo 185º da CRA fala da “autonomia institucional”, ainda que de forma detalhada, mas ainda assim, o artigo 219º da CRP. no nº 2 também o aborda;

- Temos ainda o artigo 186º CRA. Que se refere acerca da “competência” que ao nosso ver, aqui, está mais bem escalpelizado, mas igualmente a mesma também é abordada no nº 1 do artigo 219º da CRP;

- E por outro lado, o artigo 187º da CRA destaca o “estatuto do Ministério Público”, no entanto, o nº 2 e 5 do artigo 219º da CRP. também o aborda.

⁹ Até um certo ponto porque apesar de que a Constituição portuguesa ter poucos artigos, mas um destes artigos propriamente o artigo 219º incorpora certos temas que estão elencados em dois ou mais artigos da Constituição angolana.

Porém, cumpre também especificar que em Portugal o mandato do Procurador-Geral da República é de seis (6) anos, cuja nomeação e exoneração é da competência do Presidente da República, sob proposta do governo (artigo 133º *al. m*). Com efeito, parece-nos que tal regra advém do facto de o sistema de governo ali predominante ser diferente da realidade angolana (Semipresidencialista) - *vide artigo 110º e sgs. da CRP*.

Nesse teor, o contexto angolano, diferentemente de Portugal, a par do Procurador-Geral da República, o “Presidente da República nomeia e exonera também o Vice-Procurador-Geral da República bem como os Procuradores-Gerais Adjuntos da República, sob proposta do Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público e o mandato destes é de cinco (5) anos renovável uma vez” (artigos 119º *al. i* e 189º nºs 4 e 6 da CRA).

Portanto, nestes termos, a questão que vem à baila é: Será que é adequado um Conselho ter a competência de propor às entidades que serão nomeadas e que irão encabeçar um órgão onde os mesmos são os “titulares”?

Quanto ao referido acima, ao nosso ver para a realidade angolana em particular, não nos parece sensato ser o Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público a propor ao Presidente da República a nomeação do Procurador-geral da República, Vice-Procurador-Geral da República, bem como os Procuradores-Gerais Adjuntos, isto porque com base no que dispõe o artigo 190º nº3 *al. a*), o mesmo Conselho é presidido pelo próprio Procurador-Geral da República, onde o Vice-Procurador da República é um dos membros.

Com isto, dado o facto de o sistema de Governo angolano ser “presidencialista”, não existindo a figura de Primeiro-Ministro (governo), tal como existe em Portugal, para evitar certas desconfianças, vícios e suspeições que têm ocorrido muito naquelas latitudes, sendo isto umas das consequências do passado do regime de “partido-único”¹⁰, que ainda faz espécie no Estado atual, dever-se-ia conceder tal prerrogativa de sugerir as nomeações das entidades em apreço ao “manto” de organizações da sociedade civil organizada ou ao Parlamento (Assembleia Nacional),¹¹ a semelhança da realidade Venezuelana, onde “a escolha do Procurador-Geral da República é bastante satisfatória, na medida em que representa uma escolha popular, mesmo que em segundo grau. Contudo, não está

¹⁰ Em Angola ainda hoje existe alguma dificuldade por parte de alguns setores do aparelho do Estado de desassociar o partido que governa do Estado.

¹¹ “A Assembleia Nacional é o Parlamento da República de Angola” (artigo 141º CRA.).

afastada a ingerência política, uma vez que há eleição pela Assembleia, com peculiaridades positivas e negativas. Não há, contudo, participação da classe na escolha do Chefe da Instituição, o que seria bem-vindo na República Bolivariana da Venezuela¹².”

Outrossim, é que o sistema de justiça angolano, quer queiramos quer não, é muito questionado por ser pouco transparente e eficaz. Com isto, tem despoletado pouca confiança por parte dos cidadãos, pelo que, a melhoria deste problema passa em parte pela forma de designação dos titulares dos seus órgãos.

1.8 Diferenças entre a Constituição das duas Procuradoria-Geral da República

Quanto a diferenças entre as duas Procuradoria-Geral da República (angolana e portuguesa), importa destringir que a Constituição portuguesa no artigo 220º no seu nº2 diz o seguinte: “A Procuradoria-Geral da República é presidida pelo Procurador-Geral da República e compreende o Conselho Superior do Ministério Público, que inclui membros eleitos pela Assembleia da República e membros de entre si eleitos pelos magistrados do Ministério Público”.

Todavia, com base ao disposto no parágrafo que antecede a este, concretamente ao nº 2 do artigo em destaque, importa frisar, que, não obstante o Conselho Superior do Ministério Público congregar membros provindos ou eleitos de vários órgãos (Assembleia da República e membro eleitos pelos Magistrados do Ministério Público), efetivamente em Portugal a Procuradoria-geral da República é composta simplesmente pelo Conselho Superior do Ministério Público.

Contrariamente, em Angola, a Procuradoria-Geral da República é composta por três (3) órgãos, nomeadamente: “o Ministério Público; o Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público e, por último, a Procuradoria Militar”, conforme o já citado artigo 189º nº 3 da CRA.

Importa esclarecer, que em Portugal o facto de a Procuradoria-Geral da República ser composta unicamente pelo Conselho Superior do Ministério Público, não quer com isto dizer, que o Ministério Público não se encontra representado. Afinal de contas, uma parte

¹² MAIA, De Almeida Rodrigo, Em nome da Sociedade: O Ministério Público nos sistemas Constitucionais do Brasil e de Portugal. In: Revista, Instituto de Ciência Jurídico-política (CJP), Centro de Investigação de Direito Público (CIDP), Lisboa, setembro de 2009, pg. 15. Disponível em <https://www.icjp.pt/sites/default/files/media/634-951.pdf> (visto a 11 de maio de 2022).

dos membros que compõem aquele órgão são eleitos entre os próprios magistrados do Ministério Público (nº 2 do artigo 220º *in fine* da CRP.).

Em conclusão, dizer que as normas constitucionais, ou seja, elencadas na Constituição não bastam por si só para que o Ministério Público opere e exerça as suas atividades. Todavia, elas são linhas orientadoras que servem de suportes e de orientação para o legislador ordinário ao elaborar leis mais abrangentes, não perca de vista os ditames da lei magna, como limite e medida na feitura das leis infra.

No entanto, o desrespeito à orientação constitucional originará uma inconstitucionalidade, isto segundo o estatuído no artigo 226º CRA, como também no mesmo espírito que frisa o artigo 277º da CRP.

Capítulo II

2 O MINISTÉRIO PÚBLICO NA LEI ORGÂNICA DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE ANGOLA (LEI 22/12 DE 14 DE AGOSTO)

2.1 A Procuradoria-Geral da República

Antes começaremos por dizer, que com base ao que dispõe a Lei 22/12 de 14 de agosto, da designada LOPGRMP. (Lei Orgânica da Procuradoria-Geral da República e do Ministério Público), no seu artigo 7º nº 1, dispõe que: “integram a Procuradoria-Geral da República, o Ministério Público, o Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público e a Procuradoria Militar”.

No entanto, a Procuradoria-Geral da República em Angola é a instituição mãe, ou seja, superior e é nela onde vamos encontrar o Ministério Público, o Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público e a Procuradoria Militar.

Com efeito, o Ministério Público aqui está encarregue de organizar determinados fins específicos que não são da incumbência nem do Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público e nem da Procuradoria Militar.

Além disso, o artigo 2º na *al. c)* da presente lei, institui que “são atribuições da Procuradoria-Geral da República: dirigir, coordenar e fiscalizar a atividade do Ministério Público e emitir as diretivas, ordens e instruções a que devem obedecer a atuação dos Magistrados do Ministério Público no exercício das respetivas funções”.

Assim, tendo em conta a norma acima, é mister afirmar que em Angola a política de atuação do Ministério Público emana da Procuradoria-Geral da República.

2.2 Estrutura, Subordinação e Organização do Ministério Público

2.2.1 Definição de Ministério Público na Lei

Tendo em conta ao que dispõe o artigo 29º, “o Ministério Público é o órgão da Procuradoria-Geral da República essencial à função jurisdicional, a quem compete representar o Estado, defender a legalidade democrática e os interesses que a lei determina, promover o processo penal e exercer a ação penal, nos termos da Constituição.”

Portanto, apesar de a definição de Ministério Público trazida pela lei no artigo acima ser muito mais ampla do que aquela estatuída pela Constituição (artigo 185º CRA), na medida em que, aqui o Ministério Público a par de defender a legalidade também promove o processo penal e exerce a ação penal.

Com efeito, a mesma definição visou reforçar o alcance da norma constitucional com base nos limites que a mesma impõe.

2.2.2 Composição

“O Ministério Público é integrado por todos os magistrados da Procuradoria-Geral da República nos seus diferentes níveis (artigo 30º).” Neste particular, entendemos tratar-se aqui, dos órgãos singulares da Procuradoria-Geral da República que se encontram regulados no “nº 2 do artigo 7º nomeadamente:

- a) O Procurador-Geral da República;
- b) Os vice-Procuradores Gerais da República;
- c) Os Procuradores-Gerais Adjuntos da República;
- d) Os Subprocuradores-Gerais da República;
- e) Os Procuradores da República
- f) E bem como os Procuradores-Adjuntos da República.”

Assim, conforme se pode vislumbrar no texto, os diferentes níveis a que a norma do artigo 30º se refere, vão desde o nível superior ao inferior dos magistrados, ou seja, da categoria mais alta dos magistrados do Ministério Público ao inferior.

2.2.3 Estatuto

Relativamente ao Estatuto do Ministério Público, encontra-se regulado no artigo 31º com o seguinte teor:

- “1. A Magistratura do Ministério Público goza de autonomia em relação aos demais órgão do poder central e local do Estado e possui estatuto próprio, nos termos da lei.
- 2. A autonomia do Ministério Público caracteriza-se pela sua vinculação a critérios de legalidade e objetividade, isenção e pela exclusiva sujeição dos magistrados do Ministério Público à Constituição e às diretivas, ordens e instruções previstas na lei.”

Após o trecho acima, a questão que se coloca é de saber como funciona a autonomia do Ministério Público, será que há mesmo uma autonomia como tal?

A princípio cumpre ventilar que em Angola é difícil vislumbrar com exatidão a autonomia do MPº Senão vejamos, a lei diz que a “autonomia dos Magistrados do Ministério Público é em relação aos demais Órgãos do poder local e central do Estado”.

Quais são estes órgãos em concreto?

Por tanto, se entendermos tal órgão ser o Presidente da República e seus auxiliares tais como: Ministros; Governadores Provinciais e administradores Municipais, sendo certo que os Ministros são meros auxiliares do Presidente da República (artigo 108º nº 2 da CRA) e os Governadores provinciais e Administradores, são os representantes do Presidente da República a nível local (artigo 201º da CRA).

Neste particular, não podemos afirmar com exatidão de que há efetivamente independência do Ministério Público, dado ao facto de que em contrapartida a lei em questão nos artigos 31º nº 2 *in fine*, bem como o artigo 8º nº 3, diz que o “Procurador-Geral da República recebe instruções diretas do Presidente da República, no âmbito da representação do Estado pelo Procurador-Geral da República” e como se não bastasse, as instituições angolanas ainda têm muitas dificuldades de se desfazerem das influências político-partidárias.

Então aqui, a resposta neste sentido em parte parece-nos ser negativa.

Todavia, nos órgãos como as autarquias locais que ainda é uma miragem em Angola devido a falta de vontade política,¹³ pensamos que ali haverá sim uma verdadeira autonomia do Ministério Público a estes órgãos visto que as autarquias locais são pessoas coletivas díspares do Presidente da República que em Angola é também o titular do poder executivo e que exerce tal poder de forma unipessoal (artigos 108º e 120º da CRA).

2.2.4 Responsabilidade e Hierarquia

Relativamente à responsabilidade hierárquica encontramos regulada no artigo 32º (responsabilidade hierárquica), que são:

¹³ Miragem, pelo facto de Angola apesar da Constituição prever, mas até hoje não há autarquias locais.

“1. Os magistrados do Ministério Público são responsáveis e hierarquicamente subordinados, nos termos da lei.

2. A hierarquia consiste na subordinação dos Magistrados de grau inferior aos de grau superior e na consequente obrigação de acatamento por aqueles das diretivas, ordens e instruções recebidas, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, da presente lei.

3. A responsabilidade consiste em responder pelo incumprimento dos seus deveres e pela inobservância das diretivas, ordens e instruções que receberem, nos termos da lei”.

Ora, como ficou patente acima, os Magistrados do Ministério Público, diferentemente dos Magistrados Judiciais¹⁴, no exercício das suas funções obedecem a uma ordem hierárquica, o que lhes coloca neste quesito numa posição equiparado a de qualquer funcionário público que tem o dever de respeitar os ditames traçados pelos seus superiores, salvo quando os mesmos estejam em contradição com a lei e a Constituição.

Nestes termos, parece-nos não fazer sentido o artigo 38º (Paralelismo e Equiparação), ao enfatizar, que “a Magistratura do Ministério Público é paralela e equiparada à magistratura judicial aos diferentes níveis e é dela independente.” Visto que deste ponto de vista há sim liberdade aos magistrados judiciais que no exercício das suas funções atuam sem que haja qualquer influência hierárquica pelo facto de não existir do ponto de vista legal tal obediência, ao passo que nos magistrados do MPº é visível, ou seja, existe este problema.

Do nosso ponto de vista, haveria equiparação propriamente dita entre as duas magistraturas, caso estivéssemos perante um modelo do tipo italiano, onde “a estruturação do Ministério Público, talvez seja a única no mundo, diante da peculiaridade de não ser previsto como uma magistratura autônoma, separada da judicial e com individualidade própria, como ocorre em muitos países da Europa continental”¹⁵. Portanto, em Itália em termos funcionais, não existe diferença entre as individualidades que exercem as funções de magistrado do Ministério Público e a de magistrado Judicial,

¹⁴ No exercício da função jurisdicional, os tribunais são independentes e imparciais, estando apenas sujeitos à Constituição e à lei (artigo 175 da CRA).

¹⁵ MAIA, cit. 12, pg. 10.

com efeito, ambos os magistrados, exercem as duas funções nomeadamente: a de Procurador e a de juiz, dependendo apenas das circunstâncias e de cada processo.

No entanto, havendo incumprimento do inferior hierárquico, nos deveres em sentido *lato*, como ficou patente no nº 3 do artigo 32º, sobre o mesmo recai uma responsabilidade de natureza diferente dos magistrados Judiciais por não existir tal hierarquia.

Nestes termos, a questão que se coloca é de saber se é mesmo possível o Magistrado do Ministério Público ir contra uma diretiva ou instrução do seu superior hierárquico quando o mesmo esteja eivado de vícios?

A pergunta em questão, a sua resposta é um tanto quanto ambígua, isto porque, na realidade é possível sim o não acatamento das orientações dos superiores hierárquicos deste órgão até porque como vimos, isto é um imperativo legal, ou seja, sempre que uma diretiva violar a lei ou a constituição não deve ser acatada.

Portanto, a questão de fundo é o depois do não cumprimento das mesmas diretivas, porque afinal de conta, se os fundamentos apresentados por aquele magistrado que nega a cumprir tais orientações não forem bastantes ou aceites por quem de direito, após isto, o mesmo terá de imediatamente que cumprir aquilo que antes negara sob pena de cair sobre o mesmo um processo disciplinar.

Com efeito, o processo disciplinar é da competência do Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público, isto nos termos do artigo 35º bem com o artigo 190º nºs 1 e 2 da CRA.

Assim, havendo uma orientação do superior hierárquico, o Magistrado que cuja orientação lhe foi imposta, fica com muitas dúvidas ou entraves em não acatar a orientação, mesmo quando tais diretivas ou ordens estejam eivados de vícios, dado o facto de que em grande medida são os mesmos superiores hierárquicos que averiguam os atos bem como instauram os processos disciplinares, que também são os principais titulares do Conselho Superior do Ministério Público (artigo 190º nº 3).

Por fim, pensamos nós que a hierarquia dos magistrados do Ministério Público tem influenciando de certa maneira na falta de uma verdadeira independência que se quer para o alcance de uma boa, sã e serena Justiça.

2.2.5 Limites aos Poderes Diretivos

Quanto aos poderes diretivos, o nº 1 do artigo 33º diz: “Os magistrados do Ministério Público devem recusar o cumprimento de diretivas, ordens e instruções ilegais com fundamentos em grave violação de sua consciência jurídica”.

Todavia, sendo certo que o Ministério Público é o garante da legalidade, então no exercício das suas funções, os seus agentes, ou melhor, aos magistrados do Ministério Público podem ocorrer situações de ordem superiores que belisquem efetivamente aquilo que é a sua missão e vocação. Daí existirem estas prerrogativas de recusar ou não acatar as instruções ilegais.

No entanto, o nº 5 do artigo em destaque ao referir que “não podem ser objeto de recusa:

- a) As decisões proferidas por via hierárquica nos termos da lei de processo;
- b) As diretivas, ordem e instruções emitidas pelo Procurador-Geral da República, salvo com fundamento em ilegalidade.”

Estas duas alíneas parece-nos um arranjo que o legislador regulou para fazer passar e reforçar a influência que o superior hierárquico tem no exercício das atividades dos magistrados do Ministério Público.

Ao nosso ver, há aqui um certo controle por parte do poder executivo que se estende também na atuação das suas funções que ao fim e ao cabo, é o executivo (governo) que “estatui” tais orientações, isto porque o Procurador-Geral da República que é o superior hierárquico de toda a Magistratura do Ministério Público está sob tutela do Presidente da República que em Angola é o titular do poder executivo. *Vide* artigo 8º nº 3 da LOPGRMP e o artigo 108º nº 1 da CRA.

Assim, ao nosso ver, bastaria o nº 1 do artigo retro mencionado, isto porque o mesmo ao enfatizar que se deve recusar instruções ilegais, intrinsecamente está a dizer que toda a orientação legal do superior hierárquico que não belisca a consciência do subalterno, são estas que devem ser atendidas.

2.2.6 Competência do Ministério Público

Quanto à questão em apreço, importa referir que a lei atribui um conjunto de competência ao Ministério Público, isto nos termos do artigo 36º com epígrafe, Competência, que vai desde a al. a). até a al. x).

Portanto, a tudo quanto a norma acima faz referência, para o estudo em concreto, nos escusamos a abordar todas as competências que estão definidas na norma, mas nos ateremos apenas nas competências que se prendem com o processo laboral.

Assim, o artigo em referência diz, que “compete especialmente ao Ministério Público:

n) exercer o patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos nos termos da lei;

s) interpor recurso, quando tal lhe for imposta por lei, pelo seu superior hierárquico e das decisões que considere injustas ou que contrariem a lei.”

Com efeito, quando a lei diz que “compete ao Ministério Público exercer o patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos nos termos da lei,” aqui está a se falar de um segundo momento da intervenção do Ministério Público no processo laboral, que acontece efetivamente na fase judicial (fase de julgamento).

Sabe-se desde logo, que há processo em que é obrigatório a constituição de Advogados (artigo 60º CPC.), então, atendendo às dificuldades que grande parte dos trabalhadores passam para constituir Advogado, em função da pouca capacidade económica, com isto, os mesmo têm a sua disposição o Ministério Público para suprir esta dificuldade fazendo a vez dos advogados. Todavia, veremos esta matéria com mais destaque num dos capítulos a seguir.

Quanto ao que dispõe a alínea c) do artigo 36º notabiliza-se mais uma vez a interferência dos superiores hierárquicos naquilo que poderia ser a independência dos mesmo Magistrados. No entanto, se o superior hierárquico pode impor a que o subalterno interponha recurso, não podemos comungar com a posição de que há efetivamente independência por parte dos Magistrados.

Como é sabido, ser independente é ter o livre arbítrio de exercer o seu trabalho sem interferências estranhas, mas respeitando unicamente os ditames legais e os bons costumes.

2.2.7 Carreira na Magistratura do Ministério Público

Neste particular cumpre-nos descrever o que dispõe o artigo 37º (carreira):

1. “Constituem carreira na Magistratura do Ministério Público, às seguintes categorias:
 - a) Procurador-Geral-Adjunto da República;
 - b) Sob-Procurador-Geral da República;
 - c) Procurador da República;
 - d) E procurador-Adjunto da República.”

Por conseguinte, a progressão na carreira aqui é feita de forma crescente, ou seja, começando de baixo para cima, sendo certo que “a categoria de Procurador-Geral-Adjunto da República constitui o topo da carreira da Magistratura do Ministério Público”. Vide nº 2 do artigo acima.

Todavia, importa-nos frisar que o artigo 37º afastou da carreira da Magistratura do Ministério Público dois (2) dos órgãos singulares que se encontram no topo da Procuradoria-Geral da República, nomeadamente: o Procurador-geral da República e o Vice-procuradores Gerais da República (artigo 7º nº 2).

Portanto, faz todo o sentido a não incorporação dos dois órgãos acima na medida em que ser Procurador-Geral da República bem como Vice-procurador Geral da República, ambas são funções temporárias, digamos mesmos que são cargos de “comissão” que não são exercidos “*ad eaternum*”, ou seja, para toda a vida (artigo 8º nº 1 e 14º da lei, bem como a artigo 189º nº 4 da CRA).

2.2.8 Intervenção do Ministério Público nos Tribunais

2.2.8.1 Forma de intervenção

O artigo 39º da lei em referência com epígrafe, “intervenção principal e acessória”, dispõe o seguinte:

1. O Ministério Público junto dos tribunais tem intervenção principal nos processos:
 - a) Quando representa o Estado;
 - b) Quando representa menores, incapazes, incertos ou ausentes em partes incertas;

- c) Quando exerce o patrocínio officioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos nos termos da lei.
- d) Nos inventários obrigatórios;
- e) E nos demais casos em que a lei lhe atribui competência para intervir nesta qualidade”.

Ainda assim, o nº 3 do artigo em apreço, frisa que “o Ministério Público junto dos tribunais intervém nos processos acessoriamente:

- a) Quando não se tenha verificado nenhum dos casos previstos no nº 1 e os interessados sejam incapazes ou ausentes em partes incertas, pessoas coletivas públicas ou pessoas coletivas de utilidade pública, bem como trabalhadores em processo laborais afetos aos tribunais.”

A tudo isto, com o aludido na lei, está ali evidente de que efetivamente o Ministério Público nos tribunais em Angola, dependendo das circunstâncias, pode atuar de duas maneiras nomeadamente: atuar tendo uma intervenção mais direta (intervenção principal),¹⁶ ou atuando de forma acessória.

Portanto, certamente que tem sido na última intervenção elencada, ou seja, na intervenção acessória ou se quisermos na atuação indireta,¹⁷ onde tem se vislumbrado mais o trabalho do Ministério Público que em certa medida tem levado aos olhos dos cidadãos a presumirem que o MPº quando se trata de conflito laboral só atua de forma acessória e não de forma direta, isto fruto do desconhecimento da realidade.^{18, 19}

¹⁶ A intervenção principal do MPº no processo laboral em Angola dada algumas razões humanas e administrativas, tem sido raro e os utentes(trabalhadores) em grande número, “não fazem ciência” de que de facto, podem ser assistidos pelo MPº e sem necessidade de muitas vezes constituírem advogados.

¹⁷ Chamamos de indireta pelo facto de o MPº aqui na maioria dos casos ou quase sempre, não tem estado a acompanhar o decurso das audiências... Lubango é a cidade mais populosa do sul de Angola.

¹⁸ Por vezes a própria falta de informação por parte das populações que muitas vezes não sabem onde obterem, é que leva mesmo a presumirem que o papel dos MPº nos tribunais só se resume a intervenção acessória ou indireta. Neste sentido, os mesmos não têm como saberem que podem o MPº agir como seus advogados.

¹⁹ Reservamos a abordagem desta matéria de forma pormenorizada em capítulo próprio.

2.2.9 Representação do Ministério Público nos Tribunais

O Ministério Público tem representação em todos os Tribunais de Angola, nomeadamente: nos Tribunais de Comarca,²⁰ Tribunais de Relação²¹ e no “Tribunal Supremo, sendo este último a instância judicial Superior da hierarquia dos Tribunais de jurisdição Comum.”²²

Na LOPGRMP, a representação do Ministério Público encontra-se na subsecção II, com a epígrafe, “Representação nos Tribunais”.

Assim, o artigo 40º (Tribunal Superiores), estatui:

1. “O Procurador-Geral da República é o mais alto Magistrado do Ministério Público junto dos Tribunais Superiores, podendo ser substituído por Vice-Procuradores Gerais da República ou por Procuradores-Gerais-Adjuntos da República.
2. Os Vice-Procuradores Gerais da República e os Procuradores-Gerais-Adjuntos da República são o Ministério Público junto das Câmaras dos Tribunais Superiores.”

Conforme se pode vislumbrar, o artigo acima não é tão linear ao ponto de esclarecer com pormenor de que Tribunais Superiores se tratam, ou seja, o mesmo engloba todos os Tribunais Superiores no mesmo pacote.

Sendo certo que na jurisdição dos Tribunais comuns o Tribunal Supremo é o maior dos restantes dos Tribunais, assim, só podemos crer, que neste sentido a norma em concreto abrange outros Tribunais fora da jurisdição comum, ou seja, tribunais especiais, nomeadamente: o Tribunal Constitucional e o Tribunal de Contas (artigos 180º e 182º ambos da CRA).

Com efeito, a par da norma da lei acima, que se refere sobre a representação do Ministério Público em todos os Tribunais Superiores, para o caso em concreto do Tribunal Supremo, trazemos à colação o que dispõe a Lei Orgânica Sobre a Organização e Funcionamento

²⁰ “Os Tribunais de Comarca são os Tribunais de primeira instância, com jurisdição na área territorial da respetiva comarca, designando-se pelo nome do município em que se encontram instalados.” (artigo 48º da Lei Orgânica Sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum de Angola, ou seja, da lei 29/22 de 29 de agosto).

²¹ “Os Tribunais de Relação São os Tribunais de Segunda Instância.” (artigo 2º da Lei Orgânica do Tribunal da Relação de Angola, ou seja, da lei 3/22 de 17 de março).

²² Artigo 2º da Lei 2/ 22 de 17 de março (Lei Orgânica do Tribunal Supremo).

dos Tribunais de Jurisdição Comum de Angola, no seu artigo 87º com a epígrafe, representação do Ministério Público:

1. “O Ministério Público é representado:
 - a) No Tribunal Supremo, pelo Procurador-Geral da República;
 - b) No Tribunal da Relação, pelo sub-Procurador Geral titular;
 - c) No Tribunal de Comarca, pelo Procurador da República Titular.”

Da interpretação das duas leis, concluímos dizendo, que o Procurador-Geral da República representa o Ministério Público precisamente no Plenário dos Tribunais Superiores, é o caso por exemplo do plenário do Tribunal Supremo, salvo em algumas exceções impostas por lei.

O Vice-procuradores-Geral da República e os Procuradores-Gerais-Adjunto da República, representam o Ministério Público nas Câmaras dos Tribunais superiores.

Ademais, o artigo 41º da LOPGRMP (Tribunal da Relação), frisa que:

“No Tribunal da Relação o Ministério Público é representado por magistrados a designar nos termos da lei.” Assim, a lei em questão remeteu esta competência de representação, a uma lei especial que versa em concreto sobre os Tribunais da Relação.

Desta feita, a lei especial para aferir sobre a representação do Ministério Público nos Tribunais de Relação é precisamente a Lei n.º 3/22 de 17 de março (Lei Orgânica dos Tribunais de Relação), cujo artigo 50º elenca:

“O Ministério Público é representado nos Tribunais da Relação por Subprocuradores Gerais da República, sendo o Coordenador denominado de Subprocurador Geral da República Titular.”

Assim, importa frisar, que a figura de “Subprocurador Geral da República Titular”, é uma designação nova no ordenamento Jurídico Angolano, na medida em que veio Regulado pela Lei Orgânica dos Tribunais de Relação que entrou em vigor no presente ano de 2022. Em contrapartida, a lei orgânica do Ministério Público e da Procuradoria-Geral da República, por ser anterior a esta, não contempla ou não regula tal figura.

Por fim, o artigo 42º da LOPGRMP (Tribunais de Comarca) diz que:

1. “O Subprocurador Geral da República é o Ministério Público nos Tribunais de Comarca.
2. Quando os Tribunal de Comarca se encontrarem divididos em sala ou secções, o Ministério Público é ali representado por magistrados designados para o efeito.”

Como se pode observar no artigo acima, nos Tribunais de Comarca é o Subprocurador Geral da República o representante máximo naquela instância em geral e em cada sala o mesmo indica um Magistrado que representará o Ministério Público. Entretanto, o sentido do artigo acima é o mesmo que se extrai do artigo 5º da mesma lei.

A este respeito, é de referir o “Acórdão do TS. (Tribunal Supremo)²³, que opôs em processo Sumário”,²⁴ um trabalhador que prestava serviço de vigilância a um Banco na Cidade de Luanda, contra sua empresa, ou seja, a empresa que o contratou.

No entanto, o Banco em que o mesmo prestava serviço havia sido assaltado e consideravam-no suspeito, tendo sido “detido durante 3 meses” até altura em que foi considerado como não culpado pelos factos.

“Daí voltou aos seus trabalhos normais, e num dia em que o mesmo não se lembrava, houve na empresa uma tentativa de assalto e para dispersar os assaltantes o mesmo efetuou alguns tiros. Com efeito, no final do sucedido, ele foi obrigado a pagar as balas gastas e consequentemente despedido da Empresa”.

Portanto, conforme consta do processo, no princípio do conflito, houve uma “tentativa de conciliação” que foi conduzida pelo Ministério Público (artigo 283º LGT.). Assim, é aqui onde registou-se o primeiro momento em que o MPº intervém no Processo laboral não como parte, mas sim como uma figura neutra com o propósito de ajudar as partes a chegarem a um acordo pacífico e com mais vantagens do que aquela que se presumia obter caso o processo chegue até a fase judicial.

²³ Em Angola usa-se a designação de “Tribunal Supremo” em vez de “Supremo Tribunal de Justiça”.

²⁴ Acórdão TS de 23 de agosto de 2018 (Teresa Buta), proferido no processo nº 642/2018, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>, consultado em 20 de dezembro.

No entanto, não existindo acordo na tentativa de conciliação entre as partes, o processo seguiu efetivamente até a fase judicial, ou seja, fase de julgamento.

Porém, proferida a sentença em primeira instância, “a ação foi considerada procedente, declarando nulo o despedimento e condenando a Requerida (empresa) a reintegrar o Requerido (trabalhador) e a pagar-lhe salário e complementos”.

Inconformada, a Requerida “recorreu” da decisão e o processo seguiu com vista ao MPº, que promoveu no sentido da procedência do recurso (artigo 707º nº 4 CPC. Angolano).

Neste sentido, importa frisar, que por regra no processo sumário, o juiz aqui não é obrigado a enviar o processo com vista ao MPº, mas dada ao facto de que houve ali um recurso que presumivelmente o Juiz achou ser infundado, então, o processo seguiu com vista ao MPº *vide* nºs 2 e 3 do já citado artigo no parágrafo acima.

Ainda no mesmo sentido, temos a destacar a jurisprudência do acórdão nº 328/15²⁵ também do Tribunal Supremo na Câmara do Trabalho, numa “ação de conflito individual de trabalho” que ocorreu antes de o recurso subir para o Tribunal Supremo no Tribunal provincial do Namibe hoje designado por Tribunal da Comarca do Namibe, e já no Tribunal Supremo o MPº na Câmara laboral “pronunciou-se nos autos para a improcedência do recurso por falta do objeto.” Portanto, isto é só para mostrar e ver que de facto a intervenção, ou seja, a representação do MPº neste sentido tem sido um facto.

Conclui-se, que a jurisprudência nos processos acima, trouxe dois momentos em que o Ministério Público é chamado a intervir, nomeadamente: na fase de conciliação em que é atribuído este poder ao magistrado que atua no Tribunal de primeira instância, e sendo o segundo momento após o recurso, onde os “Venerandos juízes”, ou seja, o magistrado judicial encaminha o processo para vista do magistrado do MPº com competência para tal junto daquele Tribunal de Recurso conforme já referimos acima.

Com efeito, houve aqui dois magistrados do Ministério Público com categoria díspares a intervirem num só processo, a primeira foi antes da fase judicial mais precisamente no Tribunal de primeira instância (na fase de conciliação) e a segunda foi uma intervenção acessória, que como vimos nos termos da lei, a mesma ocorre na fase judicial, mas no

²⁵ Acórdão TS de 16 de julho de 2017 (por intermedio da assinatura não conseguimos entender o nome do Juiz Relator, porque o acórdão é omissivo), proferido no processo nº 328/15, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>

processo em epígrafe, foi feito pelo magistrado que deu vista ao processo de recurso no Tribunal de segunda instância propriamente pelo Tribunal Supremo.

2.3 O Ministério Público na Lei nº 68/2019 de 17 de agosto (Lei que aprova o Estatuto do Ministério Público Português) e algumas características diferenciadoras com a lei angolana.

2.3.1 Enquadramento.

Importa em sede deste ponto frisar que “existe uma certa unanimidade em afirmar, que foi a organização francesa que inspirou as reformas que muitos países introduziram nesta magistratura a partir dos finais do século XVIII.”²⁶

Com isto, podemos mesmo afirmar que de facto o Ministério Público Português é um reflexo, ou seja, é aquela inspiração do modelo francês sendo certo que em ambos os países denota-se haver uma certa dependência do MPº ao Governo.

2.3.2 O Ministério Público, Estrutura função e Regime de intervenção.

2.3.2.1 Definição

A lei que aprova o Estatuto do Ministério Público português, no seu artigo 2º estatui:

“O Ministério Público representa o Estado, defende os interesses que a lei determina, participa na execução da política criminal definida pelo órgão de soberania, exerce a ação penal orientada pelo princípio da legalidade e defende a legalidade democrática, nos termos da Constituição, do presente Estatuto e da lei.”

Ora, a definição aqui de Ministério Público, tem o mesmo sentido e os mesmos traços que a lei angolana, ou seja, o que o Ministério Público representa na realidade angolana, é o mesmo que podemos vislumbrar no normativo português, embora que na vertente angolana o conceito de Ministério Público vem expresso, que o mesmo “é o órgão da Procuradoria-Geral da República” (artigo 29º), diferentemente da norma portuguesa acima citada.

²⁶ Dias, Paulo João, et. O Ministério Público em Portugal: Que papel que alugar, Oficina do CES (Centro de Estudo Social), nº 272, 2007, pág. 4. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt>.

Neste sentido, em Angola o Ministério Público como vimos, “é o órgão da Procuradoria-Geral da República”, o que pressupõe que, é o Ministério Público que está integrado na Procuradoria-Geral da República, ou seja, a Procuradoria-Geral da República é Superior do Ministério Público (artigos 7º nº 1 e 29º da LOPGRMP bem como o artigo 185º nº 1 da CRA).

Por conseguinte, como veremos mais abaixo, em Portugal é a “Procuradoria-Geral da República que é o órgão superior do Ministério Público”, ou seja, a Procuradoria-Geral da República é um dos órgãos do Ministério Público, (artigos 12 al. a e 15º nº 1).

2.3.2.2 Autonomia

A autonomia é o que consta do artigo 3º que dispõe o seguinte:

- 1- “O Ministério Público goza de autonomia em relação ao demais órgão do poder central, regionais e locais, nos termos da presente lei.
- 2- A autonomia do Ministério Público caracteriza-se pela sua vinculação a critério de legalidade e objetividade e pela exclusiva sujeição dos magistrados do Ministério Público às diretivas, ordens e instruções previstas na presente lei.”

A autonomia do MPº é um tema muito discutido cientificamente em Portugal. Em especial na área criminal. Ora, os argumentos aqui apresentados pela lei portuguesa relativamente à questão da autonomia, é perfeitamente igual aqueles que estão elencadas na lei angolana (artigo 31º), a única diferença é que a lei angolana a sua norma em concreto usa o termo ou epígrafe “Estatuto” para falar de “autonomia” como consta da norma portuguesa.

Outrossim, a expressão Estatuto aqui parece-nos ser muito aberta ou abrangente que pode incorporar outros elementos a par da própria autonomia e achamos que a epígrafe da norma portuguesa é a mais adequada por não confundir o intérprete.

Importa ainda frisar, que o problema da competência do Ministério Público em Portugal em parte diverge com a lei angolana, ou seja, não se coloca nos mesmos termos que a realidade angolana, isto porque pensamos nós que falar de competência é falar de autonomia.

No entanto, apesar de estar tipificado na Constituição portuguesa que “é o Presidente da República que nomeia e exonera, sob proposta do governo, o Procurador-Geral da República” (artigo 133º al. m), ainda assim, não vimos nenhuma norma na lei ordinária a dizer que o Ministério Público recebe instruções direta do Presidente da República, e mesmo que assim fosse, nos parece que a situação não seria de tamanha gravidade, isto pelo facto de o presidente da República aqui não ser o chefe do Governo.

Por fim, a autonomia e independência do Ministério Público em Angola não nos parece ser uma realidade, pelo facto de a norma ordinária frisar como já vimos acima, que o Procurador-geral da República como o mais alto mandatário do Ministério Público, recebe instruções diretas do Presidente da República (artigo 8º da lei).

2.3.2.3 Atribuições

A norma que aborda as atribuições do Ministério Público na vertente portuguesa é muito vasta, mas como é evidente, nos focaremos nas questões que se prendem com o Processo laboral conforme o seguido na lei angolana.

Assim, o artigo 4º da lei portuguesa destaca as seguintes atribuições:

“1- Compete especialmente ao Ministério Público:

- a) Defender a legalidade democrática;
- g) Exercer o patrocínio officioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa do seu direito de carácter social.
- j) Defender a independência dos tribunais, na área das suas atribuições, e velar para que a função jurisdicional se exerça em conformidade com a Constituição e a lei.”

Todavia, importa frisar, que aqui a norma portuguesa usa o termo “atribuições” para se referir aquilo a que a norma angolana chama de “competência” (artigo 36º da LOPGRMP), mas na verdade são palavras sinónimas, ou seja, são a mesma coisa.

Neste teor, o exercício do patrocínio do Ministério Público aos trabalhadores e suas famílias na norma portuguesa (4º nº1 al. g), a mesma realidade como já vislumbramos antes, se refere na norma angolana, ou seja, assim como em Portugal há esta possibilidade de o Ministério Público representar os trabalhadores, o mesmo ocorre na realidade angolana (36º al. n).

2.3.3 Representação e Regime de Representação.

2.3.3.1 Representação do Ministério Público.

Na questão da representação do Ministério Público, a lei portuguesa no seu artigo 8º dispõe:

- 1- “O Ministério Público é representado:
 - a) No Tribunal Constitucional, no Supremo Tribunal de Justiça, no Supremo Tribunal Administrativo e no Tribunal de Contas, pelo Procurador-geral da República;
 - b) Nos tribunais da Relação e nos Tribunais Centrais Administrativo, por Procuradores-Gerais-Adjuntos;
 - c) Nas tribunas de 1ª instância, por Procuradores-Gerais Adjuntos e Procuradores da República.
- 2- O Ministério Público é representado nos demais tribunais nos termos da lei.
- 3- Os magistrados do Ministério Público fazem-se substituir nos termos previstos no presente Estatuto e, no que contrariar, na Lei da Organização do Sistema Judiciário”.

Desta feita, importa frisar que a lei portuguesa, diferentemente da lei angolana onde a representação do Ministério Público se encontra espalhada em algumas leis avulsas, concentrou a representação do Ministério Público em todos os tribunais em concreto, numa só norma, ou seja, num artigo próprio. O que para nós é positivo por estar mais simplificado.

Todavia, o Estatuto do Ministério Público e da Procuradoria-Geral da República de Angola sendo certo que é a lei Chave (principal) que regula o Ministério Público, devia seguir a mesma organização da lei portuguesa que criou um único artigo, especificando a representação dos magistrados daquele órgão nos mais diversos tribunais, o que demonstra em grande medida pragmatismo e organização.

Portanto, embora a lei portuguesa em termos de organização esteja melhor estruturada em contraposição da lei angolana que não incorporou a representação do Ministério Público numa só norma, ainda assim, não há diferença de representação, ou seja, são designados da mesma forma os magistrados em cada um dos tribunais.

2.3.4 Intervenção do Ministério Público no Processo Laboral

De uma forma geral conforme veremos mais adiante, o Estatuto do MPº estatui-o duas formas de intervenções do Ministério Público, nomeadamente: a intervenção principal (artigo 9º) e a intervenção acessória (artigo 10º).

Assim, no processo laboral ocorre da mesma forma que no processo comum, com efeito, a intervenção principal consta do mesmo artigo 9º onde o nº1 al. e) diz o seguinte: “O Ministério Público tem intervenção principal no processo laboral, quando exerce o patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de carácter social.”

Assim, fora dos casos da intervenção principal, o Ministério Público poderá intervir acessoriamente no processo laboral português (artigo 10º) tal como vimos acima aquando da intervenção do mesmo no processo angolano.

Neste sentido, a lei angolana quanto à lei portuguesa, tratam da mesma forma o assunto em destaque, havendo apenas diferença no facto de a lei angolana juntar no mesmo artigo, tanto a intervenção principal quanto a intervenção acessória (artigo 39º).

No entanto, a lei portuguesa aborda a intervenção principal de modo separado da acessória, criando neste caso, duas normas na lei, uma falando da intervenção principal e a outra como é evidente, se referindo acerca da intervenção acessória conforme vimos nos artigos acima.

Para além das duas intervenções elencadas acima, no ordenamento Jurídico português o MPº pode ainda ter uma intervenção como Autor, não atuando como representante direto do trabalhador, mas propondo ações laborais como Parte, na defesa dos interesses que estatutariamente tem de defender, ou seja, atuação neste caso, como parte com legitimidade ativa (artigo 5.º-A do CPT).

Apesar de o foco do nosso tema ser a realidade angolana, mas achamos ser oportuno referir sobre a jurisprudência portuguesa, especificamente ao Acórdão nº 7/18.1T8CSC.L1-4²⁷ sobre uma ação que se configura no artigo 5º-A em que o MPº não

²⁷Acórdão TRL de 12 de junho de 20119 (Manuela Fialho), proferido no processo nº 7/18.1T8CSC.L1-4, disponível em

atua como representante, ou seja, não tem intervenção principal e nem acessória. Neste sentido, o “Ministério Público instaurou contra AAA SA. uma ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, com processo especial, pedindo que se declare a existência de um contrato de trabalho entre Ré e BBB”.

Desta feita, “a Ré contestou defendendo-se por impugnação alegando a inexistência do contrato de trabalho, mas antes ter havido um contrato de prestação de serviço”.

“Notificado o Trabalhador, o mesmo não apresentou articulados e nem constituiu mandatário”.

Assim, a “Ré foi condenada em primeira instância, sentença proferida em 25 de janeiro de 2019. E não estando a mesma satisfeita com a decisão, interpôs recurso de Apelação para o Tribunal de Relação de Lisboa, pedindo a revogação da sentença com substituição por outra que absolva do pedido, com fundamento de que a sentença infringiu a lei...”

Pelo que, “em conformidade com exposto, acordou-se em julgar a apelação procedente, alterar a matéria de facto conforme sobredita e em consequência, revogar a sentença”.

Por seu turno, entendemos que no acordo houve uma intervenção principal do Ministério Público que se apresentou como parte no processo ao abrigo do artigo 5-ºA do CPT.

Outrossim, é que no processo em referência a primeira intervenção do Ministério Público, foi aquando da instauração do processo por este contra “AAA SA.” em sede do Tribunal de primeira instância e como podemos vislumbrar no artigo acima (artigo 8º nº 1 al. c), nesta instância a competência de Representar o Ministério Público é dos “Procuradores-Gerais Adjuntos e Procuradores da República”.

Por fim, em sede do recurso o “Ministério Público contra-alegou pugnando pela manutenção da sentença”, contra-alegação que é apresentada pelo Ministério Público de 1.ª instância. Já na fase de recurso, como vimos acima, “nos tribunais da Relação, o Ministério Público é representado por Procuradores-Gerais-Adjunto” (artigo 8º nº 1 al. d).

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0971672ba227d425802584200050b2a8?OpenDocument> consultado aos 12. 04. 2022.

2.3.5 Órgãos e Magistrados do Ministério Público.

Relativamente aos órgãos do Ministério Público na lei portuguesa, se encontram espelhados no artigo 12º nomeadamente:

- a) “A Procuradoria-Geral da República;
- b) As procuradorias-Gerais Regionais;
- c) As Procuradorias da República de Comarca e as Procuradorias Administrativas e Fiscais.”

Com efeito, aquilo que aqui a lei portuguesa enfatiza como sendo órgãos do Ministério Público, ao nosso entender, a lei angolana enquadra-os na categoria dos órgãos singulares da Procuradoria-Geral da República conforme já visto anteriormente nos termos do artigo 7º e tendo em conta também ao que dispõe o artigo 30º da mesma lei.

Desta feita, tal ocorre pelo facto de em Angola o Ministério Público ser um dos integrantes que efetivamente compõem a Procuradoria-Geral da República, ou seja, o MPº é absorvido pela Procuradoria-Geral da República, isto ao abrigo do nº1 do já citado artigo da lei angolana.

Ao passo que em Portugal como vimos, é a Procuradoria-Geral da República que é um dos órgãos do Ministério Público e não ao contrário.

Deste modo, pensamos que faz todo sentido a ordem descrita na lei portuguesa sendo certo que o MPº é uma entidade que é representada e dirigida por órgãos da Procuradoria-Geral da República (PGR.) diferentemente do que ocorre em Angola, onde a Procuradoria-Geral da República se encontra destacado num “nível superior” que o MPº.

2.3.6 Magistrados do Ministério Público.

No que diz o artigo 13º, “São magistrados do Ministério Público:

- a) O Procurador-Geral da República;
- b) O Vice-Procurador-Geral da República;
- c) Os procuradores-Gerais-adjuntos;
- d) Os procuradores da República;

- e) Os magistrados do Ministério Público na qualidade de procuradores europeus delegados;
- f) Os magistrados do Ministério Público representantes de Portugal na EUROJUST e respetivos adjunto e assistente.”

Com efeito, os dois primeiros magistrados citados nas alíneas acima, têm poder de direção e se encontram no topo da pirâmide da hierarquia do Ministério Público português (14º).

Neste sentido, em Angola, apesar de não existir um artigo que diz de forma expressa quais são os magistrados do Ministério Público, mas como já vimos anteriormente, a lei fala dos “órgãos singulares da Procuradoria-Geral da República” (artigo 7º nº 2), e são estes magistrados que integram a classe da Procuradoria-Geral da República ou então Ministério Público (artigo 30º).

Por fim, ainda importa enfatizar, que em Angola a lei não fala de magistrados com a dimensão ou que se equiparam com os previstos nas últimas duas alíneas do artigo 13º da lei portuguesa. Isto tendo em conta as especificidades e a localização de cada país.

Capítulo III

3 QUESTÕES HISTÓRICAS SOBRE A JUSTIÇA LABORAL EM ANGOLA

3.1 Breves questões históricas sobre a justiça laboral em Angola.

“Nas Orientações Fundamentais para o Desenvolvimento Económico-social da República Popular de Angola, no período de 1978/80, estabelecidas no I Congresso do M.P.L.A.²⁸, definiu-se com preocupação, entre outras, no campo da justiça, a extinção dos tribunais de trabalho e o aperfeiçoamento ou criação de órgãos de aplicação da justiça no trabalho que velem pelo cumprimento dos deveres dos trabalhadores e resolvam os conflitos laborais.”²⁹

Neste particular é de salientar, que após a celebração do acordo de Alvor a 11 de novembro de 1975 que reconheceu os três movimentos de libertação de Angola (FNLA., MPLA. e UNITA) sobre o domínio colonial, o “mundo” reconheceu a independência e soberania da República Popular de Angola.

Com a proclamação da independência no mesmo ano, foi assim aprovada a primeira Lei constitucional angolana díspar da Portuguesa, ou seja, enquanto morria o regime autoritário, ou aquilo a que se chamou de “Estado Novo” em Portugal, acabando-se com a ditadura e implementando-se a democracia (1933-1974), Angola não seguiu o mesmo caminho.

Contrariamente em Angola (1975-1991), foi aprovada a Lei Constitucional que implementou o sistema de “Partido-único”, afastando assim os princípios que estavam elencados no “Acordo de Alvor” que reconheceu três (3) “movimentos”, ou seja, partidos políticos como legítimos representantes de Angola e previa a existência do “multipartidarismo.”

Com efeito, o M.P.L.A. tornou-se no único partido que “representava” o povo e sendo o mesmo que por si só orientava (aprovava) às leis e o destino do país.

No entanto, “dando cumprimento à orientação assim superiormente traçada, constitui-se agora a Lei da Justiça Laboral³⁰ em instrumento jurídico, aplicável à generalidade dos

²⁸ Movimento Popular de Libertação de Angola.

²⁹ MARQUES, Vicente António, Direito do Trabalho Angolano, Legislação Fundamental, edição Texto Editor, Luanda 2007, pg. 553.

³⁰ Lei n° 9/81, de 2 de novembro (Lei da Justiça Laboral).

trabalhadores, plenamente capaz de materializar a necessária disciplina e harmonia nas empresas, de contribuir para o aumento da produção e da produtividade das empresas e de facilitar a realização das tarefas da atual fase da reconstrução nacional”.³¹

Assim, “ao instituir-se o presente sistema de justiça, partiu-se da ideia de que é no ambiente onde surgem, que existem as melhores condições para resolver os conflitos de interesse e para encontrar soluções certas para as questões resultantes da aplicação da disciplina às infrações aos deveres de trabalho. Daí a importância atribuída e a esperança depositadas nas Comissões laborais³² da empresa.”³³

Em parte, acreditamos que sim, o ambiente onde surgem é o melhor lugar para resolver os conflitos sempre que a via da resolução seja administrativa, isto se por exemplo no caso de se primarem por uma resolução do litígio mediante uma conciliação onde se procura estabelecer um acordo entre as partes.

Por outro lado, fora da via administrativa, pensamos que o bom ambiente para se resolver o problema é num local neutro em que nenhuma das partes tenha alguma influência.

Se não, vejamos, no conflito que com muita pena assola a Ucrânia e a Rússia, é comum vermos na tentativa de se ir à busca de um acordo ou de uma resolução do problema por via da diplomacia, a escolha de um país diferente (neutro) dos dois em litígio para que sirva como local das conversações, isto no sentido de pôr as partes mais confiantes com o lugar escolhido.

“Definindo e assente o princípio da competência disciplinar da direção das empresas, as Comissões Laborais Funcionais, funcionam no domínio da disciplina, como instâncias para que o trabalhador punido e inconformado possa recorrer.”³⁴

Neste particular a mesma lei, recuou muito mais ainda, por não conferir ao Ministério Público a possibilidade de recorrer em nome do trabalhador ou de seus familiares. Por outro lado, pensamos que seria difícil o MP fazer-se presente em todas às empresas.

Em contrapartida, a lei ora elaborada, “não outorgou competência às Comissões Laborais, de resolverem questões relacionadas com conflitos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais bem como as que se prendem com assuntos disciplinares dos trabalhadores nomeados” (artigo 3º nº 1).

³¹ Marques, cit. 29.

³² “As Comissões Laborais são órgão democráticos de administração da Justiça Laboral, em cuja composição e funcionamento, participam amplamente os trabalhadores e as suas organizações, sendo seu objetivo a aplicação da legislação do trabalho e o reforço da disciplina e contribuindo pela sua atuação para o aumento da produtividade do trabalho e o fortalecimento da moral social” (artigo 2º da mesma lei).

³³ Marques, Cit. 29.

³⁴ Marques, cit. 29.

“Entretanto, as Comissões Laborais constituem verdadeiros órgãos de administração de justiça, pelo que se estabelece para os seus membros um esquema de impedimento muito semelhante aos que se aplica aos juizes. Convindo prestigiar a justiça do trabalho e dar eficácia às suas decisões, não só se lhes concede força executiva iguais às sentenças, como se obrigam os seus destinatários a cumpri-las, sob pena de incorrerem nas penas do crime de desobediência qualificada, aplicada pelo foro criminal competente.”³⁵

Portanto, do nosso ponto de vista, a Comissão Laboral então criada, foi um arranjo para esvaziar o poder dos tribunais que na sua essência são independentes e imparciais e outorgar mais poder ao partido da situação no sentido de ter melhor controle de uma parte importante da população, isto atendendo ao momento de crispação que se vivia na altura. Por outro lado, independentemente de se ter conferido à mesma comissão algumas prerrogativas que se equiparavam aos magistrados judiciais, ainda assim, não podemos crer que as mesmas funcionavam como verdadeiro órgão de administração de justiça, porque entendemos que a par dos fatores que estiveram na base da sua criação, o único órgão com jurisdição sempre foram os tribunais e são estes que fazem ou devem fazer justiça em nome do povo.

3.2 Extinção dos Órgãos de Justiça Laboral³⁶

“O Decreto nº 44310, de 27 de abril de 1962, criara os Tribunais de Trabalho no então Ultramar e, na mesma data, pelo Decreto nº 44309, aprovara o Código de Trabalho Rural, seguindo-se-lhes em 30 de dezembro de 1963, o Decreto-Lei n.º 45597, de 30 de dezembro de 1963, que aprovara o Código de Processo de Trabalho.

E, em consequências, foram criados e entraram em funcionamento os Tribunais de Trabalho nas então Comarcas de Luanda, Huambo e Benguela”

“Apos a independência, como resultado das opções ideológicas-políticas, partiu-se do pressuposto, de que seria o próprio ambiente de trabalho, onde surgem os problemas, o local privilegiado para, num primeiro passo, os resolver”.

“Foi assim que revogando a legislação então vigente (decreto-lei n.º 45597, de 30 de dezembro de 1963, que aprova o código de processo do trabalho do tempo colonial), se

³⁵ Marques cit. 29, pág. 554.

³⁶ Lei nº 22-B/ 92, de 9 de dezembro (Lei da Extinção dos Órgãos de Justiça Laboral).

publicaram a Lei nº 9/81 de 2 de novembro, Lei da Justiça Laboral e o Decreto-executivo conjunto nº 3/82 de 11 de janeiro que a regulamentou.”

“Entretanto, se do ponto de vista teórico, a solução parecia lógica e transparente, a prática veio mostrar inúmeras dificuldades na implementação do sistema. Destas avultam a fraca preparação da maioria dos membros das Comissões Laborais, a sua fraca ou nenhuma formação e a qualificação Jurídica e a pouca sensibilidade ou recetividades das empresas.”³⁷

Por outro lado, a mesma Comissão ora criada, atendendo ao interesse do sistema político vigente na altura, pecou ainda mais, ao impedir os cidadãos que tivessem alguma ligação com os partidos políticos opostos ao M.P.LA. de fazerem parte da “Comissão Laboral”, ou seja, só os membros do Partido político da situação é que tinham aquele privilégio (artigo 1º al. h).³⁸

Importa referir, que a resolução do problema em sede das Comissões Laborais, a lei não regulava a intervenção do Ministério Público, nem de forma direta e nem acessoriamente. Com tudo isto, cai por terra o argumento de que a mesma visava ou funcionava como verdadeiro órgão de administração de justiça sendo certo que estava completamente partidarizada.

Assim, com a mudança do regime político de “partido-único” para o “multipartidarismo”, procurou-se debelar os vícios e os insucessos que foram aflorados acima, com efeito, foram extintos os órgãos de justiça laboral e atribuindo a competência de julgar os conflitos laborais, aos Tribunais Populares Provinciais, propriamente na sala do Trabalho (artigo 1º e 3º nº 1 al. c)^{39, 40}.

Com isto, até aos dias de hoje em Angola mantém-se em vigor parte do Código de Processo do Trabalho de 1963, nomeadamente na parte a que se refere ao “Patrocínio Judiciário,” que como veremos mais adiante, o mesmo pode ser feito também sob a égide do Ministério Público (artigo 9º)⁴¹.

³⁷ Marques, Cit. 29, pág. 541.

³⁸ Decreto executivo conjunto nº 3/82, de 11 de janeiro (Regulamento da Lei da Justiça Laboral).

³⁹ Marques, cit. 29.

⁴⁰ Artigo 27º nº 1 al. c da Lei nº 18/ 88, de 31 de dezembro, (Lei do Sistema Unificado de Justiça).

⁴¹ Conforme citado em 5.

Capítulo IV

4 A CONCILIAÇÃO NA LEI.

4.1 Enquadramento

Importa desde já salientar, que “o domínio das relações laborais é, desde o século XIX, caracterizado pela enorme diversidade de mecanismo não-judiciais de resolução dos conflitos.”⁴²

Por seu turno, os mecanismos não-judiciais, quando acionados ajudam de certa maneira a aliviar ou a desafogar o número de processos que seriam encaminhados para os tribunais muitas vezes de forma aleatória, abarrotando desta feita os mesmos e algumas vezes sem razão de ser.

Outrossim, é que em algumas circunstâncias, os sujeitos da relação jurídico-laboral, levam casos tão leves e infundados, ou melhor, questões de mera birra, no sentido de serem apreciados e resolvidos pela instância do Tribunal do Trabalho. Mas que sempre que a princípio são apurados e avaliados pelos mecanismos não-judiciais, muitas das vezes chega-se a constatar que de facto são questões impertinentes que não têm razão de ser e por passar pela via extrajudicial, acabam por chegar à alçada do Tribunal de forma mais bem estruturada.

Neste sentido, “através do processo civil, visa essencialmente obter a composição do litígio. Mas o direito processual do trabalho pretende ir mais longe, nomeadamente durante a vigência da relação laboral, procurando uma composição pacificadora entre a empresa e o seu trabalhador, donde privilegia a conciliação, que tem momento determinante logo no início da lide, mas sempre possível quando seja desejada...”⁴³

Por conseguinte, o artigo 273º da LGT. (Modalidade de Resolução de Conflito) diz o seguinte:

“1. Os conflitos individuais de trabalho são resolvidos por mecanismos extrajudiciais, nomeadamente a mediação, a conciliação e a arbitragem, bem como mecanismos judiciais.”

⁴² Ferreira, cit. 8, Pág. 90 e 91.

⁴³ MARTINS, Alcides, Direito do Processo Laboral, 4 edição Coimbra Almedina, 2020, pg. 64.

Todavia, a introdução desta diversidade de mecanismos não-judiciais na resolução de conflitos laborais, designadamente, a mediação, conciliação e arbitragem, permitem que as partes, ao despoletarem tais mecanismos, obtêm precisas e melhores informações sobre as eventuais violações dos seus direitos e interesses na relação jurídico-laboral, ou seja, tal mecanismo, também tem servido como uma consulta jurídica.

Por conseguinte, as partes por intermédio das vias extrajudiciais, acabam por vezes, por ver os litígios por um outro ângulo possível, fazendo em alguns casos com que um dos implicados, por exemplo o requerente se convença em desistir de avançar com o processo ou ambas as Partes resolvem o litígio a partida, mediante um acordo amigável sem a necessidade da intervenção do Tribunal, salvo quando for para homologação do acordo (nº 3 do artigo 289º da LGT.).

Com efeito, entendemos que, efetivamente, tais formas de pacificação de conflito são um exemplo de governo privado, na medida em que, só haverá conciliação se de facto as partes (trabalhador e a empresa) estiverem de boa-fé, colaborarem e aceitarem em primar por um acordo para a pacificação do conflito laboral que impende sobre os mesmos. Na verdade como refere a doutrina, “...as formas não- judiciais de resolução de conflitos laborais são utilizadas como um dos exemplos de governo privado, autorregulação e neocorporativismo.”⁴⁴.

Ademais, caso não haja um acordo entre os implicados, o poder de decisão sai da esfera privada e é encaminhado para esfera pública, ou seja, para o Tribunal, onde este órgão público decidirá o conflito com base na lei e a sua consciência e sempre imbuído no espírito de se fazer justiça em nome do povo (Artigo 174 e sgs da CRA).

Assim, “com o surgimento da expressão hipervalorização do ato conciliatório, fez notar que tal frase se justifica porque no processo de trabalho procura-se com maior insistência do que no processo comum conduzir as partes à conciliação; mas o processo de trabalho não é nem pode ser um processo conciliatório”⁴⁵.

⁴⁴ Streeck. Schmitter, como citados por FERREIRA, cit. 8, Pág. 91

⁴⁵ Raul Ventura, como citado por PINHEIRO, Paulo Sousa, Curso de Direito Processual do Trabalho, de acordo com as alterações ao Código de Processo de Trabalho efetuadas pela Lei nº 107/2019, de 9 de setembro, 2ª ed. Coimbra, Almedina, 2020, pág. 41

Na justiça laboral, atendendo aos direitos emergentes que se pretende acautelar que fazem depender em grande medida a subsistência ou a existência do trabalhador, com isto, diferentemente do “Direito Civil”, atendendo a rapidez que se exige nesses tipos de casos, o direito de trabalho dá primazia a resolução do problema mediante ou através de um acordo entre as partes em grande medida por intermédio da tentativa de conciliação (artigo 283º LGT).

Se porventura as partes não chegarem a um acordo conciliatório, o processo transita para a fase judicial, assim, é deste jeito que entendemos que apesar de tudo não se pode dizer que o processo de trabalho é um processo conciliatório, porque afinal de contas nem sempre o mesmo termina por uma conciliação (artigo 290º LGT).

Neste sentido, para o direito angolano a conciliação é um dos meios ou mecanismo “*sine qua non*” para no conflito individual de trabalho se conseguir alcançar uma resolução do conflito laboral por via do Tribunal de Trabalho, isto conforme ao artigo abaixo da LGT⁴⁶.

“Artigo 274º (Procedência Obrigatória):

1. Todo o conflito judicial de trabalho deve obrigatoriamente ser precedido do recurso a um dos mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos referidos no nº 1 do artigo anterior.
2. No caso de as partes recorrerem simultaneamente, a um dos mecanismos de resolução extrajudicial de conflito previsto no número anterior, prevalece a modalidade cujo requerimento for registado na data mais antiga.”

No entanto, apesar de o Tribunal Constitucional de Angola tem entendido em seus acórdãos⁴⁷ que, nas ações de trabalho, a precedência obrigatória por um dos mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos “não é inconstitucional,” ainda assim, pensamos ser mesmo inconstitucional por inviabilizar e pôr em causa o princípio do acesso ao direito e a tutela jurisdicional efetiva (artigo 29º CRA), que oferece proteção suficiente e imediata aos trabalhadores, não podendo com isto, uma norma infraconstitucional restringi-los sob pena de inconstitucionalidade.

Assim, cumpre-nos também consignar, que em Angola a conciliação em apreço é uma prerrogativa exclusiva do Ministério Público que realiza junto dos órgãos judiciais

⁴⁶ Lei 7/15, de 15 de junho, (Lei Geral do Trabalho Angolana).

⁴⁷ Acórdão TC de 9 de abril de 2019 (Manuel da Costa Aragão), proferido no processo nº 656-D/2018

competentes e existindo necessidades pode o mesmo, solicitar apoio dos serviços da “Inspeção-geral do Trabalho” (artigo 283º da LGT.).

4.2 Apresentação do pedido de conciliação

De acordo, com o nº 1 do artigo 284º da LGT., “o pedido de tentativa de conciliação é apresentado em triplicado pelo interessado seja este trabalhador ou empregador, ao Magistrado do Ministério Público competente e deve conter:

- a) A identificação do requerente e da entidade contra quem é formulado e respetivas moradas;
- b) As reclamações apresentadas e os respetivos fundamentos descritos de forma sumária, mas suficiente;
- c) Sempre que possível, a indicação dos montantes reclamados se o pedido for de natureza pecuniária.”

Nesta base, como se pode verificar no artigo acima, no pedido de tentativa de conciliação o requerente deve especificar de forma telegráfica todos os dados e factos (objeto) que estiveram na base do litígio bem como os sujeitos implicados, isto no sentido de facilitar a rapidez que se espera ter com a tentativa de conciliação.

Ainda na senda do mesmo artigo, no seu nº 2, “o pedido de tentativa de conciliação pode ser apresentado oralmente, sendo reduzido a escrito, em triplicado, pelos serviços do Ministério Público.”

Com isto, entendemos que se o requerente não puder formular o seu pedido por escrito, poderá ainda assim apresentar o pedido de conciliação de forma oral junto do serviço do Ministério Público, e são estes que poderão em nome do requerente redigir por escrito e com os devidos triplicados. Facilitando assim aquilo que seria de difícil elaboração para o próprio interessado por não ter conhecimento jurídico.

De seguida, “se o Magistrado do Ministério Público competente considerar que o pedido é manifesta e totalmente inviável ou carece de fundamentos legalmente protegidos, deve rejeitá-los mediante despacho fundamentado a proferir dentro dos cinco (5) dias seguintes à apresentação, que é notificado o interessado, a quem mediante termo no processo, é entregue cópia do despacho e do pedido de tentativa de conciliação, se o requerer”. *vide* nº 4 da lei retro mencionada.

Com efeito, “no caso de ter havido despacho de rejeição, o interessado pode intentar ação no tribunal competente sem precedência da tentativa de conciliação, instruindo a petição com as cópias que recebeu”, isto conforme ao que dispõe o nº 5 daquele artigo.

Ora, ao nosso ver o nº 5 do artigo acima, ao permitir, por um lado, que o interessado possa intentar a ação no tribunal competente sem precedência da tentativa da conciliação sempre que houver despacho de rejeição do pedido de tentativa de conciliação, devia em todo, ser mais flexível e deixar ao critério do interessado em seguir por uma tentativa de conciliação ou acionar de imediato a via judicial para a resolução do litígio, ou seja, a tentativa de conciliação devia ser de caráter voluntário e não obrigatória.

Neste sentido, a petição inicial que será acionada em tribunal, só devia ser feita com as cópias do despacho de rejeição, caso as partes numa primeira “instância” dissidam primar pela via extrajudicial, ou seja, pela tentativa de conciliação.

Todavia, “na reunião de conciliação, as partes podem estar acompanhadas ou não, o Magistrado do Ministério Público ouve o requerente e o requerido, fazendo de seguida um resumo do pedido e seus fundamentos e da posição da parte requerida, e de seguida verifica se as partes estão dispostas a conciliar-se”, (nº 1 do artigo 288º LGT.).

A este propósito, é importante aqui referir, que havendo na reunião de tentativa de conciliação acompanhamento das partes, além do magistrado do Ministério Público, só podem estar presentes na mesma reunião,” as partes, seus representantes e acompanhantes e um funcionário para secretariar” (nº 6 do artigo 286º).

“Se caso não houver conciliação, o Magistrado do Ministério Público informa quais podem ser, em seu entender, face aos elementos até então apresentados e com reserva da apreciação que o tribunal possa vir fazer, em função da prova produzida e da aplicação da lei, os termos de um acordo pautado por princípios de equidade e de equilíbrio”, nº 2 do artigo 288º LGT.

4.3 Ato Conciliatório.

Certamente que o Ministério Público no Processo Laboral angolano exerce diversas funções, mas o que nos parece, é efetivamente na fase da conciliação onde o mesmo atua com regularidade em detrimento das fases subsequentes.

No entanto, é nesta fase de conciliação, onde o MPº aparece como se de um “árbitro” se tratasse e não de jogador tal como ocorre em algumas vezes na fase judicial, visto que o mesmo o que faz propriamente aqui, é a princípio, “ouvir o trabalhador e o empregador, fazendo de seguida um resumo do pedido e seus fundamentos e da posição da parte requerida e se as partes estão dispostas a conciliar” (288º nº 1 da LGT).

Por seu turno, conforme já podemos constar mais acima, “se não houver conciliação, o Magistrado do Ministério Público informa quais podem ser, em seu entender, face aos elementos até então apresentados e com reserva da apreciação que o tribunal possa a vir fazer, em função da prova produzida e da aplicação da lei, os termos de um acordo pautado por princípios de equidade e de equilíbrio” (288º nº 2 da LGT).

4.4 Homologação do Acordo Conciliatório e Propositura da Ação em Tribunal.

Como é sabido, para que se realize a tentativa de conciliação, é necessário que haja a princípio uma relação jurídico-laboral em que um dos sujeitos (trabalhador ou a empresa) verificando violação dos seus direitos e interesses legalmente consagrados, formule ou apresente o referido pedido de tentativa de conciliação ao “Magistrado do Ministério Público,” isto conforme o já citado artigo 284º nºs 1 e 2 da LGT.

Importa referir que embora a conciliação seja feita ou realizada pelo Magistrado do Ministério Público, a solução do caso ou o acordo conciliatório encontra-se em grande medida na disposição da vontade das partes, que podem aceitar os termos ou não.

Vejamos, o que dispõe a lei em destaque ao abrigo do artigo 289º “(Homologação do Acordo):

1. Lavrada e assinada a ata de que conste um acordo, total ou parcial, o Magistrado do Ministério Público exara, na mesma, despacho de confirmação do acordo alcançado, salvo nas situações a que se refere o número seguinte.
2. Se o Magistrado do Ministério Público considerar que o acordo, nos termos em que foi alcançado, lesa os princípios da boa-fé e da equidade, nomeadamente por afetar, de forma grave, direitos do trabalhador, em situação em que estes podem ser satisfeitos, deve declará-lo na ata de forma fundamentada.
3. Verificando-se a falta de despacho de confirmação pelas razões a que se refere o número anterior, qualquer das partes pode declarar, em termo que lhe é tomado de imediato, pretender que o processo incluindo a ata com a declaração do

Magistrado do Ministério Público seja enviada ao tribunal, para homologação pelo Juiz.

4. O processo é enviado dentro de cinco dias úteis seguintes à declaração e o juiz, depois de vista pelo Magistrado do Ministério Público competente, decide em definitivo, ponderando os elementos constantes do processo e os fundamentos invocados pelo Magistrado do Ministério Público.
5. A confirmação do acordo, nos termos do nº 1 ou nº 4 deste artigo, confere-lhe a natureza de título executivo, sem prejuízo do controlo de legalidade que, em caso de execução, o juiz deve fazer do acordo confirmado nos termos do nº 1”.

Portanto, mesmo que o acordo conciliatório esteja na disposição das partes, caso o MPº constata alguma irregularidade como escrita no nº 2, não poderá proferir despacho de confirmação do acordo, mas poderá fazer constar na ata as irregularidades ou violação do direito do trabalhador e ser encaminhada a ata ao tribunal e obter-se dali a homologação do juiz se assim for pedido pelas partes (artigo 289º nº3).

Por outro lado, nesta fase de conciliação em que o MPº atua com imparcialidade, conforme se pode verificar no número em referência, ainda assim, a lei acautelou a proteção da parte mais fraca ao não deixar que o Magistrado do Ministério Público confirme o acordo sempre que o mesmo “afete de forma grave os direitos do trabalhador.”

Entretanto, “nos casos em que não tendo havido acordo ou tendo este sido parcial, o requerente tenha feito a declaração, a que se referem a alínea e) do nº 4 e alínea d) do nº 5, ambos do artigo 288º (LGT), o Magistrado do Ministério Público assegura a apresentação do Processo no Cartório do Tribunal, contra protocolo, dentro dos cinco dias úteis seguintes à realização da conciliação” (artigo 290º nº 1 da LGT).

Em termos de jurisprudência nesta matéria, elencamos o Acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo⁴⁸ em que o trabalhador pediu a “condenação da empresa” por alegadas violações dos seus direitos que originou no seu despedimento.

⁴⁸ Acórdão TS de 18 de julho de 2018 (Norberto Capeça), proferido no processo nº 166/2004(874/04), consultado em 27 de dezembro, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>.

Por sua vez, com o objetivo de realizar os seus anseios, ele trabalhador, pediu a tentativa de conciliação. Com efeito, “designada data para a tentativa de conciliação (fls.29), apesar de notificadas as partes, a mesma não se realizou tendo sido designada nova data (fls.32), a qual realizou-se em obediência às formalidades legais, não tendo havido acordo, seguindo os autos para a fase judicial (fls.40 Vº).”

No parágrafo acima fica patente a nossa afirmação segundo o qual: a conciliação apesar de ser realizada pelo MPº, mas quanto a obtenção do “acordo-conciliatório”, este depende sempre da vontade das partes, nomeadamente do Trabalhador e o empregador.

Com isto, queremos salientar que no caso em concreto se a solução da conciliação dependesse efetivamente do MPº, decerto que o processo não transitaria para a fase judicial por falta de acordo entre declarante e declarado. Mas como é a vontade das partes que prevalece e não aquilo que o MPº pensa sobre o caso em concreto, atendendo a vontade das partes ou de uma delas, o processo foi remetido ao Tribunal (290º da LGT).

Dizer, ainda, que a princípio, “o processo foi instaurado na 1º Secção da Sala de Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, proposta uma ação de conflito de trabalho ...”

“Proferida a decisão no ano de (fls.151 Vº) o Juiz *a quo* julgou procedente a ação de conflito de trabalho, declarando nula a suspensão, bem como o despedimento e condenou a Requerida...”

“Inconformada com a decisão (fls.154 e Vº) veio a Requerida dela interpor recurso de Apelação, com subida imediata nos próprios autos e efeito suspensivo (fls.155).”

Assim, o “Tribunal Supremo os juízes desta câmara acordam em julgar parcialmente procedente o recurso...”

Por fim, importa-nos esclarecer que apesar do acórdão ser proferido em 2018, mas o processo em primeira instância deu início no ano 2004, na altura em Angola a Lei Geral do Trabalho em vigor era a de 2000⁴⁹ e não a atual Lei.

Mas na verdade, não estando disponível no site do Tribunal Supremo novos acórdãos, achamos ser útil, usarmos o acordo em questão na medida em que a norma aplicada naquela altura, não diverge da lei em vigor.

⁴⁹ Lei nº 2/00 (Lei Geral do Trabalho).

Se não, vejamos o que dispõe a antiga Lei Geral do Trabalho no seu artigo “307º (Tentativa de Conciliação):

1. Todo o conflito de trabalho é submetido obrigatoriamente à tentativa de conciliação antes da propositura da ação no tribunal.”

Pelo exposto, somos de opinião que de facto, estamos perante o princípio da precedência obrigatória que continua a nortear o Processo Laboral vigente em Angola (artigo 274º LGT).

4.5 Algumas Razões que levam o Ministério Público a se ocupar em realizar Conciliações em detrimento de por exemplo da Prestação do Patrocínio oficioso.

Na realidade angolana quando se fala de MPº num conflito laboral traz-se logo a “ribalta” o instituto da conciliação como se fosse a única função dos magistrados do Ministério Público. Isto porque o “princípio da precedência obrigatória” como já ficou patente, impõe que na resolução do conflito individual de trabalho, deve-se em primeiro lugar tentar resolver o mesmo por via extrajudicial e só a posterior é que se deverá acionar a via judicial (274º da LGT).

Com isto, pensamos nós, que pelo facto de existir um número de magistrados do Ministério Público que não cobrem com toda a demanda dos diversos casos de natureza laboral conforme vimos acima no exemplo do Tribunal da Comarca do Lubango, onde só dispõem de um (1) Magistrado do Ministério Público para responder todos os conflitos laborais, nomeadamente: velar pelos pedidos de tentativa de conciliação; enxergar a legalidade dos atos bem como prestar patrocínio oficioso aos trabalhadores ou aos seus familiares.

Assim, no exercício das suas funções, é comum observar os Magistrados do Ministério Público a realizarem mais tentativas de conciliação em detrimento da prestação do “patrocínio oficioso” ao trabalhador ou suas famílias.

Por outro lado, na intenção de fazer com que os processos possam transitar rapidamente para tribunal caso não haja um acordo entre as partes, o Ministério Público, tem primado em ocupar-se em realizar conciliações, sendo certo que com base na lei, esta é uma das funções próprias do mesmo no direito angolano, ou seja, só o Magistrado do Ministério

Público deve realizar tentativa de conciliação, ao passo que o patrocínio oficioso pode muito bem ser realizado por outros profissionais (Advogados). *Vide* artigo 283º da LGT.

A tudo isto, como os problemas de natureza laboral são vários e com insuficiência de recursos humanos, portanto, o MPº tem dado prioridade em resolver os pedidos de tentativa de conciliação em detrimento do patrocínio oficioso na maior parte dos processos, à exceção dos processos de “conflitos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais”, em que na falta de advogado, não havendo acordo na tentativa de conciliação, o Ministério Público é “obrigado” a patrocinar o trabalhador ou sua família.

4.6 Alguns pontos da conciliação em Portugal

Quanto à questão em apreço, começamos por dizer, que “a propósito das diferentes modalidades de conciliação, identificam-se duas grandes tensões neste domínio. A primeira, é a que contrapõe a conciliação extrajudicial, cujo processo de tomada de decisão tem por base o princípio da equidade, típica das formas extrajudiciais de resolução dos conflitos, à conciliação judicial, realizada no âmbito de uma ação judicial, cujo processo de tomada de decisão, apesar de aproximar as posições das partes no princípio da legalidade.”⁵⁰

Desta feita, com base no parágrafo acima, entendemos que em Portugal há duas modalidades de conciliação, nomeadamente: A conciliação extrajudicial que é aquela onde as partes gozam de maior liberdade para a sua realização e por aquilo que tem sido os anseios das mesmas, parece-nos querer-se falar da mediação conforme veremos mais abaixo. Por outro lado, temos a conciliação judicial que verdadeiramente é a que mais ocorre no processo laboral e a sua realização depende da solicitação das partes ou sempre que o juiz achar ser oportuna (artigo 594º nº 1 CPC).

4.6.1 A conciliação extrajudicial

A conciliação extrajudicial, que é aquela realizada por uma entidade sem o poder de jurisdição, ou seja; por um terceiro que não seja o tribunal, mas que facilita as partes a chegarem a um acordo pacífico e de forma pontual sem o processo formal em Tribunal,

⁵⁰ Ferreira, cit. 8, Pág. 228.

isto fruto do “princípio da equidade” que se consubstancia em fazer justiça sem desgastes e nem manobras dilatórias para com as partes.

Com efeito, se as partes desejarem resolver o litígio sem que haja a intervenção do tribunal, mediante a conciliação extrajudicial, num caso que em nada tem haver com os processos emergente de acidente de trabalho e doenças profissional, parece-nos que tal pretensão configurar-se-ia na base da mediação onde são os terceiros que vão intervindo no litígio no sentido de conseguirem uma solução do caso, conforme descreve o artigo 2º da Lei nº 29/2013, sob a epígrafe “Definição”⁵¹, que afirma que, “para efeito do disposto na presente lei, entende-se por:

- a) Mediação a forma de resolução alternativa de litígios, realizada por entidades públicas ou privadas, através do qual duas ou mais partes em litígios procuram voluntariamente alcançar um acordo com assistência de um mediador de conflito;
- b) Mediador de conflito um terceiro, imparcial e independente, desprovido de poderes de imposição aos mediados, que os auxilia na tentativa de construção de um acordo final sobre o objeto do litígio.”

Porém, importa desde logo dizer que aqui também nos escusamos de abordar a conciliação que ocorre no âmbito dos Conflitos coletivos de trabalho, onde a mesma “é efetuada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral (...)” (artigo 523º e 524º ambos do CT.).

Outrossim, a tentativa de conciliação extrajudicial é a que também se “designa de tentativa prévia de conciliação.”⁵² Com efeito, nos conflitos individuais de trabalho, que é a matéria de abordagem nesta temática (dissertação), depende da vontade das partes em manifestarem o interesse de resolução do conflito mediante a via extrajudicial isto nos termos do artigo 4º da lei 29/2013 de 19 de abril.

⁵¹ Lei nº 29/2013 de 19 de abril, que estabelece os princípios gerais aplicáveis à mediação realizada em Portugal e ainda, com interesse no âmbito da mediação laboral, o regime jurídico dos sistemas públicos de mediação,

⁵² Ferreira, cit. 8, pg. 193

4.6.2 A conciliação judicial

No âmbito das modalidades de tentativa de conciliação, existe também a conciliação Judicial, que é aquela realizada no Tribunal pelo magistrado Judicial (juiz) isto antes mesmo de se chegar a esgotar todas as fases do processo laboral que termina com uma decisão da primeira ou da segunda instância do Tribunal, com respeito ao próprio “princípio da legalidade” que impõe a que o juiz só pode seguir com a tentativa de conciliação em causa com base aos critérios legais. Na verdade, como refere a doutrina, “segundo o nº 2 daquele art.º 51º, a tentativa de conciliação é presidida pelo Juiz. Tal redundância deve-se ao facto de no anterior Código, ser presidida pelo magistrado do MP.”⁵³

Ora, se nos conflitos coletivos “a conciliação constitui uma forma de resolução dos conflitos coletivos de trabalho, designadamente aqueles que resultam da celebração de uma convenção coletiva de trabalho, sendo uma forma especial de negociação,”⁵⁴ por seu turno, aqui nos conflitos individuais de trabalho, a tentativa de conciliação também constitui uma via privilegiada de resolução de conflito individual de trabalho que depende da lei propriamente dita, ou seja, da norma processual e da vontade das partes e não de uma convenção coletiva de trabalho (artigo 51º nº 1 CPT.).

Neste sentido, também importa referir, que hoje por hoje, em Portugal a tentativa de conciliação pode ser realizada em vários momentos em que decorre o processo. Por sua vez, existem duas entidades ou magistrados com a faculdade, ou seja, com a possibilidade de realizarem a tentativa de conciliação judicial (magistrado judicial e do MPº), isto, atendendo ao tipo de processo em concreto, nomeadamente:

- No Processo Declarativo Comum, a tentativa de conciliação ocorre “obrigatoriamente” em dois momentos:

- a) Temos o primeiro momento que ocorre “na audiência de partes, (a realizar antes da apresentação da contestação)” (artigos 55º nº 2 CPT.).
- b) E o segundo momento que ocorre “no início da audiência final” (artigo 70º nº2 CPT.).

⁵³ MARTINS, cit. 43, pág. 129.

⁵⁴ Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho - edição Coimbra Almedina, 2008, pág. 626.

- Por outro lado, nos Procedimentos Cautelares de Suspensão de Despedimento, a tentativa de conciliação ocorre “obrigatoriamente no início da audiência” final do procedimento cautelar (36º nº2 CPT.).

- E por último nos Processos Especiais, a conciliação varia em função do tipo de processo desta natureza.

Em face do exposto acima, podemos enfatizar que a conciliação em Portugal é realizada por magistrado Judicial (Juiz), salvo nos Processos Emergentes de Acidentes Trabalho e de Doenças Profissionais.

Assim, é nos Processos Especiais, propriamente nos Processos Emergentes de Acidentes Trabalho e de Doença Profissional que nos interessam, por ser ali onde o Ministério Público pode atuar realizando tentativa de conciliação, que ocorre na fase conciliatória, sendo certo que a conciliação aqui é tida como a primeira fase do processo que precede a fase contenciosa (entrega da petição inicial ou o requerimento de junta médica artigos 117º e 138º CPT.).

Por seu turno, segundo o nº 1 do artigo 99º do CPT., “os **Processos Emergentes de Acidentes Trabalho e de Doença Profissional**, inicia-se por uma fase conciliatória dirigida pelo Ministério Público e tem por base a participação do acidente.” Com efeito, o MPº aqui, “obviamente atua como tal e não como representante do trabalhador.”⁵⁵ E assim, poder permitir o suprimento de alguns pedidos excessivos que possam existir quer de um lado ou de outro (empregador ou a empresa), tal como ocorreu na tentativa de conciliação do processo nº4525/21.6T8CBR.C1, onde no “no exame pericial realizado no INML ..., o perito médico atribuiu ao sinistrado IPP de 14,4539% (corrigida para 10,19% na tentativa de conciliação),”⁵⁶

Em face disso, “encontrando-se o sinistrado afetado de incapacidade permanente, o Ministério Público designa data para exame médico, seguido de tentativa de conciliação (n.º 1, do artigo 101.º). Subsequentemente realiza-se a tentativa de conciliação, da qual deve constar, em caso de acordo, além da identificação completa dos intervenientes, a indicação precisa dos direitos e obrigações que lhes são atribuídos e ainda a «descrição

⁵⁵ MARTINS, cit. 43, pág. 209.

⁵⁶ Acórdão do Tribunal de Relação de Coimbra de 12 de julho de 2022 (Felizardo Paiva), proferido no processo nº nº 4525/21.6T8CBR.C1 , disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/e2e8f4cfb8d12e6480258893005225e2?OpenDocument> visualizado aos 25 /08/2022.

pormenorizada do acidente e dos factos que servem de fundamento aos referidos direitos e obrigações» (artigo 111.º).”⁵⁷

Com efeito, neste tipo de processo, caso haja morte do trabalhador, “instruído o processo com a certidão de óbito, o relatório da autópsia e certidões comprovativas do parentesco dos beneficiários com as vítimas, o Ministério Público designa data para a tentativa de conciliação, se não tiver sido junto o acordo extrajudicial previsto na lei” (100º nº 2).

No caso de ter do “acidente resultado em incapacidade permanente”, o Ministério Público, solicita aos serviços médico-legais a realização da perícia médica, seguida da tentativa de conciliação. Mas em contrapartida, se com a participação for junto acordo ou se este for apresentado até a data designada, o Ministério Público dispensa a tentativa de conciliação; se, porém, a perícia médica, as declarações do sinistrado, que nesta ocasião deve tomar, e as diligências a que proceder não confirmarem a base em que o mesmo acordo tenha sido elaborado, designa data para a conciliação (artigo 101 nº 1 e 2).

“Alberto Leite Ferreira nota, a este propósito, que da tentativa de não conciliação devem constar, não conceitos jurídicos, mas sim o acordo ou desacordo acerca dos elementos de facto que definem e caracterizam o acidente ou doença e o nexos causal.”⁵⁸

Se porventura “o sinistrado ainda não estiver curado quando for recebida a participação e estiver sem tratamento adequado ou sem receber indemnização devida por incapacidade temporária, o MPº solicita perícia médica, seguida de tentativa de conciliação”, isto nos termos dos artigos 102º nº 1 que nos remete ao 108º, ambos do CPT.

No entanto, “nos acidentes de trabalho e doenças profissionais a conciliação em Portugal é tendencialmente obrigatória”⁵⁹.

Assim, entendemos que nos acidentes de trabalho e doenças profissionais a tentativa de conciliação é tendencialmente obrigatória, em função da urgência que aqui venha a ser mais acentuada, dado o facto de que se o trabalhador por exemplo estiver fruto do acidente num estado de invalidez ou de uma saúde que necessita de muitos cuidados, acredita-se

⁵⁷ Acórdão do Tribunal de Relação de Évora de 04 de abril de 2008 (João Nunes), proferido no processo nº 1713/15.8T8STR.E1, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/4AF1B5F2DBC5411C8025827B002D2A3F>, visualizado aos 07/ 5/2022.

⁵⁸ Acórdão do TRG de 28 de maio de 2022 (Manuela Fialho), proferido no processo nº 187/11.7TUVCT.G1 disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Visualizado em 08/ 05/ 2022.

⁵⁹ Revista do CEJ (Centro de Estudo Judiciário), jurisdição do Trabalho e da Empresa, Funções do Ministério Público na Jurisdição Laboral e Patrocínio dos Trabalhadores noutras Jurisdições, Série, Coleção Formação Inicial, 2015. Pág. 49 Consultado em 2 de fevereiro 2022, disponível https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=zhLa1QX_w6g%3D&portalid=30

que o mesmo tenha urgência em ver a sua situação resolvida e não esperar pela solução do Tribunal. E com isto, há aqui uma tendência de a tentativa de conciliação ser obrigatória por ser a princípio uma das fases do processo e caso haja um acordo entre as partes o processo termina ali, com efeito, o mesmo acordo (documento) servirá como título executivo nos termos do artigo 88º al. b) do CPT.

4.7 Alguns Traços Comparativo das duas realidades (Angola e Portugal)

Primeiramente interessa dizer, que tanto para realidade Angola quanto a portuguesa, a tentativa de conciliação é uma das modalidades de resolução de conflitos laboral.

Portanto, uma das diferenças, é que em Angola a conciliação é “um dos requisitos” indispensáveis para se ver um caso de conflito individual de trabalho resolvido em tribunal, ou seja, a mesma é obrigatória (254º LGT.).

Em Portugal para se acionar um caso de conflito individual de trabalho no tribunal, não é necessário que haja antes uma tentativa de conciliação, visto que a mesma é realizada na maioria dos casos pelo magistrado judicial, salvo no caso em que haja um Processo de Acidente de Trabalho e Doença Profissional que é um dos processos especiais, com efeito, como vimos acima ela é tendencialmente obrigatória e realizada pelo magistrado do MPº

Ao passo que em Angola do ponto de vista legal quem realiza a tentativa de conciliação em regra, é o magistrado do Ministério Público (283º LGT.).

Por outro lado, como já podemos constatar mais acima, em Angola a tentativa de conciliação ocorre em um único momento que é justamente na fase inicial do processo e isto acontece antes do Tribunal tomar conta do mesmo, salvo, quando for decidir em saneador sentença, em Angola há magistrados judiciais que na fase contenciosa, marcam audiência preparatória visando a conciliação e a discussão do pedido, ao abrigo e nos termos dos artigos 508º e 509º do C.P.C. – é o que muitas vezes verificamos na prática. E tal procedimento não se afigura contrário à lei, já que o Código de Processo Civil é aplicável subsidiariamente e não há norma especial na legislação processual do trabalho que disponha de forma diferente ou que regule esta fase.

Ao passo que em Portugal a tentativa de conciliação ocorre em vários momentos que vai desde o início do processo até a fase final, ou seja, antes da decisão do Tribunal.

Por fim, dizer ainda que em Portugal não precisa que a requerente peça a tentativa de conciliação, basta que leve o caso ao tribunal e ali a conciliação ocorre de forma oficiosa. Ao passo que em Angola por regra o interessado deve fazer ou manifestar tal pedido, visto que a conciliação neste caso, ocorre antes do processo judicial (artigo 284º LGT.).

Capítulo V

5 INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO NA FASE JUDICIAL DO PROCESSO LABORAL

5.1 Forma de intervenção.

“Uma ação judicial traduz-se numa garantia constitucional assegurada a todos os cidadãos, sendo responsável por provocar o Estado-juiz a prestar a tutela jurisdicional necessária. Noutros termos, trata-se de um direito inerente às partes de verem satisfeitos os seus interesses com imparcialidade através de decisão proferida pelo poder judiciário. Dentro da conceção de ação, é fundamental observar a presença de certos elementos mínimos: as partes, a causa de pedir e o pedido”⁶⁰.

Como se sabe, em qualquer processo judiciário, as partes são o autor e o réu. Neste sentido, no processo laboral, falar de partes é falar do trabalhador, da entidade empregadora ou da empresa e do MP em alguns processos, concretamente na realidade portuguesa como veremos mais abaixo. No entanto, na vertente angolana há vezes em que o MP^o representa o trabalhador, mas não é parte processual, agem sim em nome de uma das partes, ou seja, como representante do trabalhador.

Assim, conforme já foi aludido acima, na fase judicial do processo laboral angolano, o Ministério Público pode intervir de duas maneiras:

- Numa primeira instância, pode o mesmo ter intervenção principal no processo e intervir de uma forma ativa sempre que o trabalhador ou os seus familiares solicitem de forma expressa através de um requerimento⁶¹(artigo 39º nº 1 al. c. da LOPGRMP (lei nº 22/12 de 14 de agosto).
- E em segundo lugar, pode ainda o Ministério Público intervir no processo laboral de forma acessória, sempre que o mesmo não esteja no processo como patrocínio oficioso dos trabalhadores ou dos seus familiares, isto com base ao estatuído no nº 3, al. a) do artigo 39º da LOPGRMP.

⁶⁰ DOS SANTOS, Quinta Mélanie. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: interesses e valores a tutelar. Dissertação de mestrado, ISCTE, 2021. Disponível em https://repositorio.iscte-iul.pt/?locale=pt_PT , consultado 12 de janeiro de 2022.

⁶¹ O pedido de Patrocínio judiciário do MP^o tem sido formulado por intermédio de um requerimento, isto segundo ao estipulado no artigo 58º da lei 3/ 82, de 11 de janeiro, cuja mesma é trazida à “líça” em função ao que dispões o artigo 9º nºs 2 e 3 da lei nº 22-B/92 de 9 de setembro (Lei da Extinção dos Órgãos de Justiça Laboral).

Na verdade, a intervenção acessória, nem sempre tem sido um facto, isto porque na maioria das vezes em que o trabalhador é assistido por advogados, o Ministério Público não tem acompanhado “*in loco*” o decurso da audiência, dado que, o número de Magistrados deste Órgão em cada sala de trabalho dos tribunais de comarca, não correspondem com a demanda. Portanto, para se ter ideia, trazemos aqui à colação a realidade do Tribunal da Comarca do Lubango (província angolana) que só dispõe de um (1) Magistrado na sala laboral, e segundo as projeções populacionais de 2018, elaborado pelo INE (Instituto Nacional de estatística), a cidade em questão dispõe de uma população de “876. 339 habitantes”⁶².

Por outro lado, aquele número de magistrado do Ministério Público que “patrocina” o trabalhador, é o mesmo que tem também a responsabilidade de resolver todos os processos que são remetidos para tentativa de conciliação. Como se pode reparar, torna-se impossível tomar conta, ou seja, responder a todos os casos.

Todavia, na maioria dos processos, o magistrado do Ministério Público não intervém desde logo de forma acessória, isto porque, o mesmo não participa das audiências, limitando-se apenas a dar vista do processo, após ter já decorrido a audiência.

Assim, sempre que o Ministério Público não intervenha em representação do trabalhador, a ele comumente caberá o exercício constitucional e legal do papel de fiscal da legalidade, daí que neste caso atuará nestas vestes apenas, razão pela qual, antes da decisão do processo em tribunal, ser-lhe-ão remetidos os autos com vista e de seguida é o processo concluso ao Juiz que proferirá sentença conforme ao disposto no artigo 658º do CPC.

Ora, para nós, o facto de o MPº dar vista ao processo mesmo não tendo feito parte da audiência de discussão e julgamento, é contraproducente, ou seja, torna-se pouco eficaz o seu papel de fiscal da legalidade, isto porque, no decurso da audiência, podem ocorrer certas situações (vícios) que se prendem mesmo com a legalidade da situação, mas que por alguma desatenção e não só, por parte daqueles que acompanham o processo(juiz e advogados) na ausência do MPº podem não ser tidas em consideração e dali não serem consignadas em ata.

⁶² <http://www.ine-ao.com>, consultado a 2 de dezembro de 2021.

Neste sentido, na jurisprudência angolana, cabe aqui consignar o acórdão do Tribunal Supremo⁶³, onde os venerandos juizes da Câmara de Trabalho,

“decidiram dar provimento ao recurso da sentença proferida no Tribunal *a quo* (Tribunal Provincial de Luanda), de um trabalhador contra a entidade empregadora, numa ação de recurso em matéria disciplinar. e em consequência revogou a decisão sob censura, condenando a apelada a reintegrar o apelante ao seu posto de trabalho com as condições de que dispunha e apagar-lhe os salários e complementos que este deixou de auferir até a efetiva reintegração.

Deste processo, o tribunal *a quo*, confirmou a medida disciplinar aplicada ao recorrente e em consequência absolveu o requerido do pedido.

Inconformado com a decisão, o trabalhador recorreu para o Tribunal Supremo. No entanto, já em sede do Tribunal Supremo, antes mesmo de se lavrar o acórdão, o “Digno magistrado do MPº da Câmara laboral deu vista dos autos e promoveu a improcedência do recurso...”

Como se pode vislumbrar no presente acórdão, o MPº não age a favor do trabalhador, porque se tal fosse não promoveria (pediria) a improcedência do recurso em prejuízo do interesse do mesmo requerente (trabalhador). Com isto, consideramos nós que a intervenção aqui do MPº foi indireta ou acessória e cumprindo com o seu papel que também é constitucionalmente consagrado de fiscal da legalidade (artigo 186º CRA.).

5.2 Pressupostos processuais.

Importa antes situar, que para que se intente uma ação em tribunal, é imperioso que se reúnam certos requisitos que sejam necessários para a prossecução da ação ora pretendida pelo autor. Tais requisitos ainda que não de forma taxativa, visto que alguns dos quais podem em certo tipo de processo não ser de caráter obrigatório, mas a verdade é que os mesmos estão sempre presentes na resolução de um litígio em tribunal e são os primeiros elementos a se ter em conta antes de se dar qualquer passo num processo em sede do tribunal, são os designados pressupostos processuais.

⁶³ Acórdão do TS de 20 de junho de 2019 (o nome do relator não é perceptível...), proferido no processo 514/17 disponível em <https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>

Ora, “os pressupostos processuais são requisitos necessários ao regular desenvolvimento da instância, permitindo que esta culmine numa sentença que resolva, efetivamente o litígio colocado à apreciação do tribunal, julgando a ação procedente ou improcedente, consoante assista ou não razão ao autor, em face do direito material. Quando assim é, o juiz conhece do mérito da causa, ou seja, do fundo da questão”⁶⁴.

Com efeito, os pressupostos processuais dividem-se em três (3) grupos:

- Temos numa primeira fase os pressupostos processuais respeitantes às partes tais como: A personalidade judiciária; a capacidade judiciária; legitimidade; patrocínio judiciário obrigatório e o interesse em agir.
- Em segundo plano temos aqueles pressupostos que se prendem com o tribunal, é o caso da competência internacional e a competência interna.
- E em último, encontram-se os pressupostos processuais relativos ao objeto da causa, isto é: a aptidão da petição inicial, a não verificação da litispendência e o caso julgado.

De entre os pressupostos elencados acima, interessa-nos o patrocínio judiciário obrigatório, que é um dos requisitos que pode no processo laborar ser suprido ou preenchido pelo Ministério Público.

Dizer, ainda que, a falta de pressupostos processuais, concretamente os pressupostos relativos às partes fazem com que o juiz se abstenha de conhecer do mérito da causa e, em consequência, absolva o réu da instância (artigos 288º nº 1 CPC angolano e bem como no artigo 278º nº 1. CPC português).

Assim, se na arte da culinária ouve-se dizer que não há “omeletes sem ovos”, então podemos afirmar, aqui e agora, que nos tribunais, não há “processo judiciais” sem pressupostos processuais, por estes serem requisitos indispensáveis para que o juiz aprecie o mérito da causa.

5.3 Patrocínio Judiciário

“Tal como já fora afirmado há mais de dois séculos, na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, a ignorância, o esquecimento ou o desprezo dos direitos

⁶⁴Machado, António Montalvão. Pimenta Paulo, O Novo Processo Civil. 3ª edição Coimbra Almedina, 2001, pág. 61.

do homem são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção dos Governos. Por tal ordem, fica notório que o chamado direito de acesso aos tribunais (ou direito à tutela jurisdicional) é, sem dúvida, um dos alicerces estruturantes de um Estado de Direito Democrático.”⁶⁵

Assim, Angola tipificou na sua constituição e nas diversas leis ordinárias o princípio da tutela jurisdicional efetiva (artigos 29º CRA e o artigo 12º⁶⁶), com vista a garantir melhor os direitos e interesses dos cidadãos (trabalhadores) que desejam ver de forma imediata os seus problemas a serem resolvidos nos tribunais sem “muita formalidade.”

5.4 Definição

Por patrocínio judiciário entende-se a representação das partes em juízo por profissionais do foro (advogados, advogados-estagiários e solicitadores) na condução e orientação técnico-jurídica do processo⁶⁷.

Outrossim, há autores que entendem que o patrocínio judiciário como “a assistência técnica e profissional que os advogados prestam às partes, tendo em vista uma adequada e correta condução processual da ação”⁶⁸.

Do nosso ponto de vista, os dois conceitos acima dão-nos, em certa medida, a entender e a internalizar melhor a figura do Patrocínio judiciário. Mas de uma forma particular parece-nos óbvio que a primeira definição é a mais abrangente por não se limitar à figura do advogado.

Com efeito, o primeiro conceito vai mais longe ao incorporar os advogados, advogado-estagiários bem como os solicitadores, ou seja, ela é em grande medida mais abrangente por não confinar unicamente o patrocínio judiciário na figura do advogado,⁶⁹ visto que

⁶⁵ Rodrigues, Pina Almeida Emanuel. o Patrocínio Judiciário, uma análise sobre a obrigatoriedade do patrocínio judiciário no âmbito do processo declarativo comum. Dissertação de mestrado, Coimbra, 2015 ((consultado 2022-02-17). Disponível em: <https://eg.uc.pt/bitstream/10316/29912/1/O%20patrocinio%20judiciario.pdf>

⁶⁶ Lei nº 29/22 de 29 de agosto (Lei sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais de Jurisdição Comum).

⁶⁷ Prata, 1998, como citado por Ferreira, cit. 8, Pág. 440.

⁶⁷ Rodrigues, cit. 65, pág. 77 a 78.

⁶⁹ Aqui o Advogado entendemos nós ser o aquele que tenha a Cédula definitiva e não incorpora os advogados-estagiário e nem outros.

hoje por hoje, como veremos mais abaixo, o Patrocínio judiciário “*lato sensu*” pode ser feito também por outras entidades entre os quais destacamos os advogados estagiários e até o próprio MP. isto em grande medida ocorre na realidade angolana como veremos mais abaixo.

Assim, o patrocínio oficioso é a faculdade que o Ministério Público tem de representar o trabalhador ou os seus familiares num conflito laboral, com ou sem anuência dos mesmos, como se de um advogado se tratasse.

5.5 O Patrocínio Judicial como pressuposto processual.

Importa frisar, que “o patrocínio judiciário só constitui um pressuposto processual quando é obrigatório, ou seja, quando é imposto por lei, o que permite concluir pela existência de causas em que as partes podem litigar por si”⁷⁰.

Com isto, podemos depreender que sempre que estamos num processo em cuja natureza não impõem a constituição de advogado, aqui o Patrocínio judiciário não se torna um elemento necessário que levaria a que o juiz não aprecie o mérito da questão conforme já dito acima.

No âmbito da lei processual Civil angolana, ou seja, do Código de Processo Civil, a constituição obrigatória de Advogado, obedece a duas regras.

A regra geral, que é aquela que é extraída no artigo 32º (Constituição obrigatória de advogado) cujo nº 1 enfatiza que “é obrigatória a constituição de advogados:

- a) Nas causas da competência de tribunais com alçada, em que seja, admissível recurso ordinário;
- b) Nas causas em que seja sempre admissível recurso, independentemente do valor;
- c) Nos recursos e nas causas propostas nos tribunais superiores”.

Por outro lado, encontramos a regra especial, no artigo 60º do mesmo diploma legal com a epígrafe, “Intervenção obrigatória de Advogado:

⁷⁰ Cit. 66.

- 1) As partes têm de fazer-se representar por advogados nas execuções de valor superior à alçada da relação e nas de valor inferior a esta quantia, mas excedente à alçada dos tribunais de comarca, quando sejam opostos embargos.
- 2) No apenso de verificação de créditos, o patrocínio de advogado só é necessário quando é reclamado algum crédito de valor superior à alçada do tribunal de comarca e apenas para a apreciação dele.”

Portanto, a regra do artigo 32º CPC. angolano é a mesma regra que se aplica até a atualidade na realidade portuguesa, *vide* artigo 40º CPC Português.

Assim sendo, podemos afirmar que a “genérica exigência de que as partes estejam representadas por advogado visa tutelar o equilíbrio das forças em jogo no processo, permitindo àquelas que sejam acompanhadas no decorrer do processo por um profissional especialmente apto a acautelar de forma eficaz as suas concretas posições jurídicas subjetivas”.⁷¹

Como também, a representação das partes por profissionais do foro visa acautelar de forma racional os direitos e interesse em jogo, dado o facto que, as partes em grande medida não se encontram preparadas do ponto de vista psicológico e jurídico para assegurar por si só, os seus direitos e garantias legalmente protegidos.

Por conseguinte, regra geral, é o advogado que desempenha este papel, porque a par de ser um técnico, é também alguém que num conflito, do ponto de vista psicológico encontra-se mais bem preparado, visto que o mesmo “não tem interesse direto no problema.” Outrossim, o litígio não recai diretamente na sua esfera jurídica, com isto, o mesmo trata o assunto garantindo o direito do constituinte, ou seja, daquele que o chama, de uma forma técnica, adequada, racional e desapaixonada.

5.6 Representantes do Trabalhador no Contencioso Laboral.

No panorama angolano, nos termos do nº 3 do artigo 86º⁷² a princípio, “o patrocínio judiciário é exercido exclusivamente pelos advogados e defensores públicos”. Em contrapartida, com base ao aludido no artigo 16º⁷³, a par dos advogados inscrito ou registados na Ordem dos Advogados de Angola, a mesma norma, dá primazia do

⁷¹ RODRIGUEZ, cit. 65, p. 39.

⁷² Cit. 66.

⁷³ Lei nº 8/17, 13 de março (Lei da Advocacia Angolana).

exercício do patrocínio judiciário não só aos advogados, mas também aos defensores oficiosos nomeados pelo Tribunal.

Todavia, o artigo 6º acima mencionado (Lei da Advocacia), é a mais abrangente neste quesito e sendo uma lei especial, por regra é a mesma que deve ser aplicada nos mais diversos casos.

Na mesma senda, a lei em referência no seu nº 1, não exclui o Patrocínio oficioso nomeado pelo Tribunal. Com efeito, fazendo aqui uma interpretação “*a contrario sensu*”, ou melhor, interpretação extensiva no sentido de adequar a norma, podemos também abranger o patrocínio do MPº que ocorre em sede do processo laboral angolano.

Assim, tratando-se de matéria laboral, uma vez que atendendo ao interesse Público, ao princípio da igualdade das armas das partes em tribunal, dada a carência económica do trabalhador em constituir um advogado e sobretudo para garantir o equilíbrio das armas em tribunal, o Estado (legislador ordinário), outorgou poderes ao MPº de patrocinar juridicamente o trabalhador agindo como se de um advogado constituído propriamente se tratasse.

A interpretação que se extrai da lei, é que nas ações laborais o Patrocínio judiciário é facultativo, ao que é aplicável o regime geral da lei do Processo Civil, desse pressuposto quando não é exigível, a parte pode estar por si próprio em juízo (artigo 34º CPC angolano). Além disso, tal não repugna que caso alvitre uma representação mais eficaz, faça-se representar pelo Sindicato, advogado ou Pelo Ministério Público (artigos 58⁷⁴ e 9º⁷⁵).

Desta feita, pelo exposto, de forma objetiva, somos de frisar que no Direito Laboral angolano o trabalhador pode estar representado: por si mesmo (pelo próprio trabalhador); pelo Ministério Público ou pelo Sindicatos dos trabalhadores.

5.7 O patrocínio oficioso dos trabalhadores pelo Ministério Público.

“Diferentemente de outras situações processuais em que sempre que o interessado não tenha possibilidades de constituir um advogado que o representa, se recorre à Ordem dos Advogados para esta indicar um advogado oficioso. No processo laboral, segue-se um

⁷⁴ Cit. 38.

⁷⁵ Cit. 36.

caminho diferente, neste, em vez de se nomear oficiosamente um advogado, é o Ministério Público por imperativo legal que presta o patrocínio oficioso dos trabalhadores e seus familiares, em semelhança ao que ocorre em processo penal.”⁷⁶

Com isto, julgamos nós, que à semelhança do processo laboral e o processo penal, redundando no facto de o Ministério Público se fazer presente em ambos os processos, concretamente na audiência de julgamento.

Em contrapartida, o papel ou a posição do Ministério Público no processo penal, funciona como se de uma balança se tratasse, visto que o mesmo aqui, não obstante de acusar o infrator, mas também, constata-se em algumas circunstâncias, o próprio MPº a defender o arguido e fazendo cair por terra a acusação que ele mesmo construiu (artigo 186º nº 1 al. f, da CRA).

Por conseguinte, a função do Ministério Público no processo penal, é garantir a legalidade. Face a isto, com base na apreciação dos factos, poderá “condenar” uma parte e salvar a outra, ou seja, em alguns momentos, a sua posição será mais favorável ao réu ou ao ofendido. Com efeito, a sua presença aqui, não depende “a priori” de averiguar se o processo é infundado ou não, mas sim, é efetivamente obrigatória. (artigo 186º al. C, da CRA).

Ao passo que no processo laboral, conforme veremos mais adiante, a presença do MPº é relativa, sendo certo que na realidade angolana o patrocínio judiciário por regra é feito mediante uma solicitação por parte do trabalhador ou os seus familiares, mas havendo os mesmo já constituído advogados por maioria de razão dispensa-se a representação do MPº (nºs 1 e 2 do artigo 9º)⁷⁷. Portanto, além disso, há processos em que o mesmo MPº pode negar o pedido de patrocínio.

Com efeito, a particularidade que ocorre no processo laboral relativo ao patrocínio Jurídico pelo Ministério Público a favor do interessado (trabalhador), é uma regra típica do contexto português e que por questões de justiça e sobretudo por razões históricas conforme já foi aflorada, Angola adotou a mesma regra, mas com alguma especificidade.

⁷⁶ MARTINEZ, Pedro Romano- Direito do Trabalho, edição Coimbra, Almedina, 2002. Pág. 1137.

⁷⁷ Cit. 38.

Entretanto, no âmbito português “sem prejuízo do regime do apoio judiciário,” o MP. exerce o patrocínio sem precisar de uma solicitação expressa por parte dos trabalhadores ou de seus familiares sempre que a lei determine, caso não haja esta determinação, as partes podem solicitar por si só o patrocínio em questão. Neste sentido, o patrocínio jurídico é efetivamente oficioso (artigo 7º CPT.).

Na vertente angolana o patrocínio judiciário é uma realidade que vem regulada no Capítulo 3 com a epígrafe “patrocínio judiciário,” da lei nº 22-B/92 de 9 de setembro.

Com efeito, a lei em referência e já citada em alguns pontos acima ao abrigo do artigo 9º “(Constituição de mandatário) elenca o seguinte:

1. As partes não são obrigadas a fazê-lo, mas poderão constituir mandatários em qualquer instância.
2. Os trabalhadores ou os seus familiares poderão ser representados no processo não só pelos sindicatos a que pertencem como pelo ministério Público, desde que, neste último caso, não tenham constituído mandatário e expressamente o solicitem.
3. O mandato poderá ser constituído pelas formas admitidas pelo artigo 58º do Decreto executivo nº 3/82, de 11 de janeiro, ou por qualquer outra permitida por lei.”

Assim, “o papel do Ministério Público no patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias visa um interesse social baseado na proteção do trabalho e na defesa de entes a que o Estado reconhece uma fragilidade tendencial.”⁷⁸

Se não vejamos, na relação laboral o trabalhador exerce o seu trabalho a favor do empregador mediante uma retribuição, o que a priori, depreende-se desde logo que é efetivamente a parte mais fraca financeira e economicamente (artigos 14º nº 3 e 43º al. c, ambos da LGT.).

Por seu turno, o trabalhador que é desfavorecido financeiramente, e sendo a parte mais fraca, tal carência, em larga escala arrasta-se indubitavelmente até do ponto de vista técnico-jurídico⁷⁹.

⁷⁸ Cunha Rodrigues, cit. 43.

⁷⁹ Tecnicamente o trabalhador está menos equipado com relação ao empregador naquilo que tem haver com as normas que regula a relação laboral, isto por ter mais facilidade em ter uma consulta jurídica no

Por outro lado, somos também de enfatizar que de facto, o patrocínio do MP^o a esta franja da sociedade é bastante interessante para ambos os países porque ajuda a suprimir a desvantagem económica que aflige grande parte dos trabalhadores, salvo nos casos em que os mesmos são assistidos por Advogados oficiosos, sendo certo que o ordenado salarial mínimo de Portugal é um dos mais baixos da Europa e em Angola comparativamente a Portugal a situação é pior.

Se não vejamos, em Angola os trabalhadores auferem um salário mínimo que medeia entre 32181,15(trinta e dois mil, cento e oitenta e um Kwanzas e quinze cêntimos) a 48271,73(quarenta e oito mil, duzentos e setenta e um Kwanzas e setenta e três cêntimos) isto variando conforme a área ou setor em que o sujeito trabalha (presta serviço) e como se não bastasse, há situações em que a própria lei abre caminhos para que a entidade empregadora possa pagar um ordenado inferior ao salário mínimo nacional (artigos 1º, 2º e 3º)⁸⁰. E para se ter ideia, convertendo o salário mínimo de Angola na moeda portuguesa (euro), são menos de 100 Euros.

Agora a questão que se coloca é: como é que alguém que auferir um salário não acima de 100 Euros poderá constituir um advogado para velar os seus interesses num conflito de âmbito laboral?

Neste sentido, pensamos nós que o trabalhador por si só não teria possibilidade de constituir um advogado. Assim, no nosso modesto entendimento, sem descurar o que já foi elencado acima, para mitigar a desvantagem do trabalhador na relação litigiosa com o empregador e equilibrar a desproporcionalidade entre as partes, o Estado se dispôs por intermédio do Ministério Público a prestar o Patrocínio a favor do trabalhador.

Outrossim, o “Direito do trabalho surge para proteger o trabalhador, afastando o direito comum e postulando soluções cada vez mais favoráveis para o trabalhador e propiciando-lhe através dos vários níveis de regulamentação, parâmetros progressivamente mais benéficos (regalias «em cascata»).”⁸¹

sentido de suprir algumas dúvidas e estar mais bem protegido nos seus direitos e obrigações, coisa esta que dificilmente o trabalhador dispõe.

⁸⁰ Decreto Presidencial nº 54/22 de 17 de fevereiro.

⁸¹ XAVIER, da Gama Lobo Bernardo- Curso de Direito do Trabalho, 1ª Introdução Quadros Organizacionais e fontes, 3 ed. Lisboa/São Paulo, Verbo, 2004 pág. 616.

Com isso, importa ainda ventilarmos aqui e agora, que o “direito do trabalho estabelece um regime de tutela para o trabalhador, já que este se encontra despojado da propriedade dos meios de produção, está sujeito à autoridade contratual do empregador, às coerções da vida da empresa e não tem resistência económica relativamente àquele”⁸².

Por isso, entendemos ser por esta razão, que se criou o Direito Laboral, que noutra altura era tido e abordado como um dos ramos do “Direito Comum, ou seja, do Direito Civil.” Com efeito, o mesmo autonomizou-se no sentido de salvaguardar os direitos e corresponder melhor às reais expectativas e anseios dos trabalhadores como uma classe que foi sempre muito subjugada pelas entidades patronais, mesmo sabendo que o sucesso das empresas se deve a estes.

Por fim, o Ministério Público antes de representar ou patrocinar o trabalhador, averigua a idoneidade dos factos que o sujeito apresenta e ao aceitar defender o mesmo ali a sua relação com a entidade patronal (empresa) e o trabalhador é previamente definida e não há aqui nenhuma relação ambígua, isto porque, a partir deste momento o MPº limitar-se-á a atuar na salvaguarda do exclusivo direitos e interesse da parte mais fraca, ou seja, do trabalhador e bem como a garantia da legalidade (Artigo 183º da CRA e 36º al. n⁸³).

5.8 Caraterística do patrocínio do Ministério Público

O patrocínio do Ministério Público ao trabalhador, carateriza-se da seguinte forma:

“Gratuito: sem quaisquer encargos para quem o solicite, revestindo a natureza de um serviço público posto à disposição dos trabalhadores/familiares;

Geral: podem beneficiar deste patrocínio todos os trabalhadores/familiares que o solicitem, independentemente da sua condição socioeconómica e da sua nacionalidade;

Inclusivo: disponibiliza aos trabalhadores/familiares uma outra via de acesso ao direito e aos tribunais, sem excluir as demais alternativas que têm ao seu alcance (patrocínio judiciário através de advogado constituído ou patrono nomeado ao

⁸² Citado 77.

⁸³ Lei nº 22/12 de 14 de agosto (Lei Orgânica da Procuradoria-Geral da República e do Ministério Público).

abrigo do regime do apoio judiciário), não revestindo qualquer primazia face às demais vias de patrocínio judiciário”⁸⁴.

Pelo que, achamos que o patrocínio em causa tem também um carácter “facultativo”, por existir ali a liberdade de escolha à disposição dos interessados, isto porque a par do Ministério Público os trabalhadores têm a faculdade de optarem em serem representados ou defendidos por advogado constituídos ou por advogados oficiosos que entre os quais abrangem-se os advogados estagiários que na grande maioria dos casos em Angola, vem sendo estes a garantirem o patrocínio oficioso dos trabalhadores.

5.9 O patrocínio do Ministério Público como garantia do princípio da igualdade

Apesar de algumas figuras portuguesas entre eles advogados, enfatizarem que o “Ministério Público ao intervir no processo laboral como defensor do trabalhador, viola o princípio da igualdade entre as partes pelo facto de ser um privilégio exclusivo de uma classe de cidadãos, já que trata desigualmente cidadãos em função da sua condição social e exclui pessoas que não sejam trabalhadores do mesmo modelo de acesso ao direito que admite para estes.”⁸⁵

No mesmo sentido indagou-se ainda:

“(…) Será que se justifica a intervenção (como advogados) de uma magistratura no patrocínio forense de um estrato social em causas do foro privado, cujo conteúdo está na absoluta disponibilidade das partes? Será que se justifica essa intervenção numa ordem jurídica que dispões de um razoável sistema de apoio judiciário e de acesso ao direito, que permite a qualquer cidadão beneficiar, em todos os tribunais, da dispensa total de pagamento de custas e que permite a qualquer cidadão, independentemente da sua posição processual escolher, sem custos, o advogado que o patrocine em qualquer causa, em qualquer tribunal? Não seria melhor o Estado libertar os magistrados do Ministério Público para a suas verdadeiras funções de garante da legalidade democrática em vez de os

⁸⁴ <https://www.ministeriopublico.pt/pagina/o-ministerio-publico-na-jurisdicao-laboral#:~:text=na%20Jurisdi%C3%A7%C3%A3o%20Laboral->, consultado em 20 dezembro de 2021.

⁸⁵ O Advogado António Marinho Pinto, citado por Ferreira, cit. 8, Pág. 435.

transformar em advogados e pagar melhor aos verdadeiros advogados que intervêm no processo oficioso?”⁸⁶

A este respeito, nos inclinamos na opinião da classe de Advogados e Procuradores, que sustentam que o patrocínio do MPº no processo laboral, está efetivamente ligado com o princípio da igualdade material, “ou seja, a intervenção do MPº, nesta área, prende-se com o princípio da igualdade real das partes.”⁸⁷ Com isto busca-se aqui uma igualdade material e não meramente formal.

Ademais, a violação do princípio em referência ocorreria se de facto a situação ocorresse de forma contrária, ou seja, se o trabalhador na sua humildade por ser o lado mais desfavorecido na relação laboral, não beneficiasse de nenhuma proteção por parte dos órgãos do Estado para representá-lo juridicamente sempre que precisasse.

Todavia, no contexto angolano, apesar de existir esta cláusula na lei da representação facultativa do trabalhador pelo MPº, na verdade por falta de recursos humanos, ou seja, por existirem poucos magistrados do Ministério Público nos tribunais, os trabalhadores são muitas vezes assistidos ou patrocinados por advogados estagiários (artigo 7º al. c)⁸⁸, salvo nos processos emergentes de conflito de trabalho, doença profissional ou acidente de trabalho ou ainda quando os mesmos trabalhadores ou os seus familiares dispõem de certo recurso financeiro e decidem constituir um advogado.

Assim, com tudo isto, levanta-se a seguinte questão: se com o Patrocínio Jurídico do MPº a favor do trabalhador ou do seu familiar, põem-se em causa o princípio da igualdade entre as partes, então como é que podemos considerar nos casos em que o empregador por dispor de meios financeiros, ser defendido ou assistido por Advogado, e o trabalhador por não dispor de recurso, ser patrocinado juridicamente por Advogados estagiários?

Ora, quanto à questão em apreço, sem desprimor da qualidade de certos advogados estagiários, mas, julgamos nós, que é ali onde existe efetivamente violação do princípio da igualdade por colocar sempre numa posição inferior o trabalhador que só pode ser assistido ou defendido por advogados estagiários em detrimento da outra parte (empregador) que é representado por Advogado.

⁸⁶ FERREIRA, cit. 8, pág. 435 vs.

⁸⁷ FERREIRA, cit. 8, pág. 436.

⁸⁸ Do Decreto-Lei Nº 15/95, 10 de novembro da Assistência Judiciária angolana.

Se não, vejamos, o trabalhador que com o seu trabalho intelectual ou manual espera receber uma pecúnia, ou seja, salário por parte do empregador, ainda que nenhum deles seja obrigado a “ter advogado,” mas certamente que o trabalhador não se encontra nas mesmas condições de constituir um advogado com toda facilidade possível a que à entidade empregadora dispõe.

Dali, que face a isto, o patrocínio do Ministério Público surge para mitigar em grande medida a desvantagem material do trabalhador e colocar em termos de armas em sede do tribunal, numa dimensão igual ou quase igual do empregador (empresa), buscando com isto, obter o equilíbrio, garantindo a oportunidade para ambas as partes de terem “peritos” a acautelar seus direitos que se requer em tribunal e fazendo com que “não haja denegação de justiça por insuficiência de meios económicos” (artigo 1º)⁸⁹.

Dizer ainda, que o referido princípio de igualdade que está constitucionalmente consagrado (artigos 23º da CRA., bem como no artigo 13º da CRP.), deve ser de modo a dar “tratamento igual aos que são iguais e de forma desigual ao que são desiguais.”

Contudo, só assim poderemos efetivamente compreender o patrocínio do MPº de forma exclusiva ao trabalhador.

5.10 Recusa de patrocínio oficioso do Ministério Público ao trabalhador

Na vertente angolana, apesar de não encontrarmos uma norma especial a enfatizar em concreto o momento ou por quais razões o Ministério Público deve recusar patrocinar o trabalhador, ainda assim, no sentido *lato*, o MPº tem recusado alguns pedidos de patrocínio jurídico sempre que o mesmo considere infundada a pretensão do trabalhador e que viole a lei e os bons costumes.

Por outro lado, o Doutor Osvaldo Luacuti Estevão, sustenta que se “de igual modo, se tivermos em conta que o patrocínio Judiciário do MPº visa garantir o acesso a tutela jurisdicional efetiva, que podia ficar prejudicada por causa de meios financeiros do trabalhador e também pelo seu desconhecimento do direito, entendemos que o MPº pode também recusar o patrocínio judiciário se constatar que o trabalhador tem condições financeira suficiente que lhe permite contratar um advogado”.⁹⁰

⁸⁹ Cit.88.

⁹⁰ Estevão, Luacuti Osvaldo, Direito Processual do Trabalho Angolano, ed. WA Editora, 2021, pg. 207.

Todavia, ao nosso ver, o argumento apresentado acima sobre a recusa do patrocínio aos trabalhadores que dispõem de meios financeiros, não perfilhamos da mesma ideia, na medida em que tal argumento viola flagrantemente o princípio da igualdade entre os trabalhadores, por tratar indivíduos da mesma classe de forma desigual e como se não bastasse, o mesmo argumento não encarna o caráter geral do patrocínio do MP.

Se não vejamos, se a relação não é de trabalhador para trabalhador, mas sim de trabalhador para empregador (Empresa), como se pode colocar aqui o impedimento do patrocínio do trabalhador, com argumento de este ter condições suficientes para constituir advogado? a ser assim não se está a dizer que de forma indireta o trabalhador está no mesmo nível que a empresa? Então, a comparação dos meios financeiros deve ser feita entre o trabalhador e a empresa ou entre trabalhadores iguais? Assim, aqui fica a reflexão.

Portanto, cremos que por mais que um certo trabalhador detenha de meios financeiros, será raro que o mesmo esteja no mesmo nível que a empresa, ou seja, sempre será a parte mais fraca e efetivamente carecerá de maior proteção.

Neste particular, no contexto português, como é sabido, a lei – “artigo 8º do CPT – não apenas faculta, como por vezes impõe ao MPº o dever de recusar o patrocínio dos trabalhadores por questões de cariz laboral social, precisamente em razão do seu dever de atuação segundo critérios de estrita objetividade e de legalidade. No cumprimento dessa faculdade/dever, cujo exercício responsável recomenda aplicação restritiva e devidamente fundamentada, com obrigação de conceder ao trabalhador requerente a possibilidade de reclamação hierárquica, também a atuação dos magistrados do MPº na jurisdição laboral deve estar à altura das exigências, sendo parcimoniosa”.⁹¹

Por fim, como se deve reparar, Angola segue as mesmas características neste quesito quanto a vertente portuguesa, não obstante de haver em Portugal uma norma em concreto a regular tal recusa tipificada no Código de Processo laboral (artigo 8º CPT).

5.11 Cessação do Patrocínio

Nos termos do artigo 9º nº 2 da lei angolana⁹², o patrocínio pelo Ministério Público cessa quando o trabalhador constitui mandatário. No entanto, a sua atuação não cessa, porque no que dispõe a “Lei Orgânica da Procuradoria-Geral da República e do Ministério

⁹¹ Cit. 50, Pg. 47.

⁹² Cit. 36.

Público de Angola,” nos casos em que o trabalhador tenha constituído mandatário, o Ministério Público neste caso atuará no processo não diretamente, mas sim de forma acessória⁹³.

Todavia, “a atribuição ao Ministério Público do patrocínio dos trabalhadores e de sua família visa um interesse social baseado na proteção do trabalho e na defesa de pessoas a que o Estado reconhece uma posição de fragilidade”⁹⁴.

Assim, a cessação da representação e do patrocínio judiciário do MPº no regime angolano ocorre nos mesmos termos que o modelo português que se encontra regulado no artigo 9º CPT.

5.12 O Ministério Público como Representante no Processo laboral português.

Neste sentido, partindo pelo **Processo Declarativo Comum**, “o autor pode constituir mandatário ou solicitar a intervenção do MPº, nos termos dos artigos. 7º e 8º do CPT, (...) em regra será imperiosa a constituição de advogado como seu mandatário no processo (ou aquele magistrado, que o deixará de ser) dada a amplitude da possibilidade de recurso (artigo 79º do CPT) e como resulta do disposto no art.º 40º do CPC.”⁹⁵

Pelo exposto acima, consegue-se vislumbrar que se efetivamente o autor pode solicitar a intervenção do MPº, então, está em causa aqui uma faculdade, ou seja, uma cláusula ou norma facultativa e não imperativa, com isto, o trabalhador é livre de solicitar ou não. Por conseguinte, a MP aqui aparece como representante do trabalhador.

A este propósito, trazemos à colação o acórdão do Tribunal da Relação de Évora, em que esteve em causa um “contrato de trabalho a termo incerto”, onde a “autora patrocinada pelo MPº intentou a ação declarativa de condenação, emergente de contrato de trabalho, sob a forma de processo comum contra (...) ré.”⁹⁶ no mesmo processo o Tribunal *a quo*, deu provimento ao pedido e condenou a empresa, inconformada, a mesmo recorreu da decisão apresentando alegações do recurso,

⁹³ Artigo 39º nº 3, cit. 82.

⁹⁴ Ferreira, cit. 8, Pág. 431.

⁹⁵ MARTINS, cit. 43, pág. 135.

⁹⁶ Acórdão do TRE de 10 de fevereiro de 2022 (Emília Ramos Costa), proferida no processo nº 310/20.0T8BJA.E1 disponível <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/>

“A autora I.P., patrocinada pelo Ministério Público, apresentou contra-alegações, solicitando a improcedência do recurso, devendo ser mantida a sentença recorrida”, “... acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o recurso totalmente improcedente, confirmando-se a sentença recorrida. Custas pela Apelante”

Todavia, neste processo em concreto o MPº representou o trabalhador em duas situações nomeadamente: no início da fase judicial, ou seja, no tribunal “*a quo*” (tribunal de primeira instância) onde foi proposta a ação e no segundo momento o MPº continuou a patrocinar o trabalhador, isto em sede do Tribunal “*ad quem*” ou melhor no Tribunal de Relação, onde realizou-se o recurso.

O MPº pode ainda patrocinar nos **Processos Especiais**, concretamente no Processo de Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais, na realidade portuguesa “a representação do sinistrado será assumida pelo MPº, caso ele não nomeie advogado (arts. 7º, 9º e 119)”⁹⁷, isto nos termos do CPT. Ou seja, “o patrocínio do sinistrado doente ou beneficiários legais, é, por isso, assumido oficiosamente pelo Ministério Público, quando, porventura os interessados não tenham já constituído advogados ou não declarem desejar constituí-lo”.⁹⁸

Por seu turno, pelo exposto acima, é de entender, que nos processos de Acidente de Trabalho e doenças profissionais o patrocínio do MPº é facultativo dado ao facto de o mesmo depender da vontade do próprio trabalhador, ou seja, o MPº só é obrigado a representar o trabalhador caso o mesmo não constitua advogado, caso o contrário o MPº aparece como parte acessória (artigo 9º CPT).

Com efeito, importa ainda frisar, que o patrocínio do MPº em favor do trabalhador nos processos de acidente de trabalho e doenças profissionais em Portugal, se assemelha em grande medida com a regra seguida no contexto angolana (artigo 9º da Lei nº 22-B/92).

Ora, na verdade no nosso entender, a única diferença aqui que podemos constatar de facto, é que no âmbito angolano o patrocínio do MPº nos termos do artigo acima citado, não funciona automaticamente, o interessado deve manifestar de forma expressa que precisa o patrocínio do MPº, ao passo que na realidade portuguesa não é necessário, ou seja, a

⁹⁷ MARTINS, cit. 43, pág. 222.

⁹⁸ Alegre, Carlos, Processo Especial de Acidentes de Trabalho, edição Coimbra, Almedina, 1986, pág. 22.

manifestação também pode ser de forma tácita, isto implica que o simples facto de o trabalhador não constituir advogado é suficiente para que o MPº exerça o Patrocínio, salvo disposição contrária na lei.

Neste particular, no que tange a jurisprudência, somos de referir o acórdão do Tribunal de Relação de Évora, por seu turno, “na presente ação especial emergente de acidente de trabalho, em que é sinistrado A.S. e entidade responsável Fidelidade-Companhia de Seguros, S.A., em 21-12-2019, com o patrocínio do Ministério Público, requereu o sinistrado exame para revisão da sua incapacidade, alegando, sucintamente, que lhe foi fixada uma incapacidade permanente parcial (IPP) de 12%, em consequência do acidente de trabalho de que foi vítima, mas que as dores sentidas se têm agravado, impedindo-o de trabalhar.”⁹⁹

Assim, como se pode verificar acima, foi o Ministério Público que interpôs ou propôs a ação em representação do próprio trabalhador, o que pressupõe que de facto o patrocínio do MPº só foi possível porque efetivamente o trabalhador “absteve-se” de constituir advogado.

5.13 O Ministério Público como parte processual no processo laboral português

Importa-nos frisar que nos **Processo especial de Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho** (ARECT.), a ação é sempre proposta pelo MPº, como Autor, sendo certo, que é o mesmo que defende a legalidade democrática (art.º 4º nº 1 al. a)¹⁰⁰ e não poderá ser substituído por quem tem esta legitimidade de forma originária, dado ao facto de que o mesmo (MPº) detém de “direito autónomo de prosseguimento da ARECT”.¹⁰¹

Outrossim, no processo em destaque, o trabalhador por não ter legitimidade originária ativa, pode muito bem não participar do processo, “mas caso o referido trabalhador vier a intervir no processo assume aí a posição de assistente, ... conforme se configura no art.º 326º CPC.”¹⁰² Com efeito, entendemos que aqui, o MPº neste caso, intervém no processo como parte processual, ou seja, é Autor. Na verdade, como refere a doutrina, aqui “o

⁹⁹ Acórdão do TRE de 24 de fevereiro de 2022(Paula do Poço), proferida no processo nº 800/18.5T8BJA-A. E1 disponível <http://www.dgsi.pt/>.

¹⁰⁰ Lei nº68/2019 de 27 de agosto, (Estatuto do Ministério Público português).

¹⁰¹ Acórdão do TC de 04 de maio de 2016 (Lino Rodrigues Ribeiro), proferido no processo 238/2016 disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

¹⁰² MARTINS, cit. 43, pág. 275.

pedido não consiste em qualquer prestação vencida ou vincenda, mas no reconhecimento da existência do contrato de trabalho.”¹⁰³

Ainda em sede do panorama em questão, importa-nos também consignar, que o MPº em diversos processos, aparece configurado com **legitimidade ativa**. Assim, neste sentido, no concernente ao artigo 5º -A (legitimidade do Ministério Público), para além da já referida ARECT.

“O Ministério Público tem legitimidade ativa nas seguintes ações e procedimentos:

- a) Ações relativas ao controlo da legalidade da constituição e dos estatutos de associações sindicais, associações de empregadores e comissões de trabalhadores;
- b) Ações de anulação e interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho nos termos do Código do Trabalho;

Apar do que já foi dito, vale aqui reforçar, que nos processos aludidos acima, para garantir o interesse público, o MPº age como uma das partes, ou seja, como ofendida, pela fraude, vício ou pela simulação no contrato, e com isto, o mesmo goza de legitimidade ativa no sentido de propor a ação em tribunal com toda facilidade possível, sem grandes formalidades de ser o mesmo a fazê-lo. Desta forma, possibilita melhor a reposição rápida da legalidade da situação, visto que, é o próprio MPº o garante da legalidade (artigo 4º¹⁰⁴) e só ele é que pode formular o pedido de julgamento contra o infrator.

Com efeito, pensamos que é salutar a legitimidade ativa do MPº, e é neste processo onde existe inequivocamente o “patrocínio officioso do trabalhador, pelo MPº em sentido impróprio”, isto porque na ARECT o interesse representado é do Estado e indiretamente do trabalhador. Com efeito, a interposição do processo só poderá ser feita necessariamente pelo MPº.

Pese embora que em Angola o MPº também ser o garante da legalidade à semelhança de Portugal, mas quanto a questão em apreço, a norma angolana não prevê a legitimidade ativa do MPº, sendo certo que a norma vigente tem mais de duas décadas sem sofrer revisão e estando com isto desajustada com a realidade vigente.

¹⁰³ Acórdão de TRE de 11 de abril de 2019 (Moisés Silva), proferido no processo nº 678/18.9T8CTC.E1, disponível <http://www.dgsi.pt/>.

¹⁰⁴ Cit. 100.

O que desde já, pensamos nós, que seria desejável, ou seja, é imperioso que as próximas discussões e revisões da norma laboral angolana, deveriam ter em conta a regulamentação da legitimidade ativa do MPº, no sentido de dar cobro a mais diversos problemas laborais nomeadamente aos processos de controlo da legalidade das convenções coletivas de trabalho, até porque “(...), o direito do Trabalho estabelece um regime de tutela para o trabalhador. Tutela esta que não só define um regime mínimo, mas que traça esse regime de modo suficientemente eficaz para garantir a sua aplicação prática”¹⁰⁵.

Mas queremos também acreditar que a par das condições humanas uma das soluções para tornar o MPº mais atuante no que concerne ao patrocínio judiciário, passa pela urgência na elaboração de um Código próprio de Processo de trabalho, onde o mesmo deverá incorporar todas as disposições das várias normas laborais avulsas, sendo certo que “o direito processual laboral ou do trabalho, ou simplesmente, o processo do trabalho é o ramo do Direito a que, normalmente, se tem de recorrer para a justa composição do conflito de interesses antagónicos entre os trabalhadores e os empregadores. É o ramo de Direito que dotado de autonomia, e que se desenrola perante tribunais próprios – os Tribunais ou juízos do Trabalho – e que é dotado de um código: Código de Processo do Trabalho.”¹⁰⁶

Portanto, em Angola o MPº simplesmente exerce o patrocínio na qualidade de representante do trabalhador, diferentemente de Portugal em que o mesmo aparece como representante ou como parte que tem legitimidade ativa para acautelando melhor o interesse do Estado que muitas das vezes pode coincidir com o interesse do trabalhador.

5.14 Algumas diferenças do patrocínio judiciário do Ministério Público em Angola e em Portugal

Como é óbvio na realidade angolana, salvo nas ações emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissional (artigo 117º do CPT de 1963), não há tratamento diferenciado da assistência jurídica do MPº nos mais diversos tipos de processo de natureza laboral, ou

¹⁰⁵ XAVIER, Da Gama Lopo Bernardo et al. Manual de Direito do Trabalho, 4 ed. Letras e Concertos, 2020, pg. 929.

¹⁰⁶ PINHEIRO, Paulo Sousa, Curso Breve de Direito Processual do Trabalho, conforme as alterações ao Código de Processo de Trabalho Introduzida pela Lei nº 295/209, de 13 de outubro, ed. Coimbra, Almedina, 2010, pág. 41

seja, o patrocínio judiciário do MPº funciona em regra da mesma forma em “todos” os processos.

Nota-se que da interpretação da ora descrita norma angolana¹⁰⁷ (artigo 9º nº 2¹⁰⁸), o patrocínio do MPº neste âmbito não é oficioso, mas sim facultativo, ou seja, depende da formulação do pedido por parte do interessado.

Relativamente ao que se prende com patrocínio judiciário do MPº português, que em princípio é oficioso, por conseguinte, dependendo do tipo de processo em concreto, o mesmo em grosso modo é obrigatório e outras vezes pode ser facultativo. Isto, dado ao facto não só do tipo de processo, mais como também da vontade do interessado (trabalhador), que pode manter o patrocínio oficioso do MPº ou afastá-lo mediante a constituição de Advogado (artigos 7º al. a, e 9º ambos do CPT.).

¹⁰⁷ E importa aqui frisar, que em termos de jurisprudência em Angola há um vazio enorme, isto porque em primeiro lugar, dificilmente tem havido na prática Patrocínio Judiciário do MPº aos trabalhadores ou aos seus familiares isto pelas razões ora invocadas acima, por outro lado, não era comum os Tribunais angolanos dispuserem de todos os acórdãos nos seus santes para a disposição dos cidadãos, e dos poucos que estão disponíveis, não encontramos nenhum que versassem acerca do patrocínio do MPº.

¹⁰⁸ Cit. 36.

CONCLUSÕES

Estando no percurso final do presente trabalho, sobre o tema: O papel do Ministério Público no contencioso laboral angolano uma análise comparativa ao direito português apraz-nos concluir que, em Angola tanto quanto em Portugal, o Ministério Público é o órgão do Estado essencial para acautelar sobre as questões da legalidade democrática.

No entanto, o Ministério Público em Angola é tutelado pela Procuradoria-Geral da República, ou seja, o MPº está “abaixo” da Procuradoria-Geral da República, diferentemente da realidade portuguesa onde é o próprio Ministério Público que é o órgão superior da Procuradoria-Geral da República, tendo nas duas realidades consagração legal na Constituição, mas com um estatuto próprio onde constam todas as suas atribuições e competências.

Configura-se que em Angola no Tribunal de Comarca e no Tribunal de Relação o MPº é representado por um subprocurador-Geral da República e no Tribunal Supremo pelo Procurador-Geral da República.

Em Portugal no Tribunal de Comarca o MPº é representado por Procurador-Geral-adjunto e por Procuradores; no Tribunal de Relação por Procurador-Geral-Adjunto e no Supremo Tribunal de Justiça por pelo Procurador-Geral da República.

Em Angola a lei especial que norteia o MPº é a denominada Lei Orgânica da Procuradoria-geral da República e do Ministério Público (lei 22/12 de 14 de agosto) e em Portugal é o denominado Estatuto do Ministério Público (lei nº 68/2019 de 17 de agosto).

No que concerne ao processo laboral, quer queiramos quer não *lato sensu* aqui constatou-se que o MPº desempenha três papéis relevantes, nomeadamente: o de fiscalizar a legalidade dos autos, isto ocorre sempre que o processo é remetido ao mesmo no sentido de dar um parecer (vista no processo); o papel de realizar tentativa de conciliação; e por último é a prestação do patrocínio judiciário (patrocínio oficioso) ao trabalhador ou aos seus familiares.

No entanto, apesar da lei ordinária em Angola prever o patrocínio do MPº, mas infelizmente a constituição como o instrumento mais importante de todas as normas jurídicas, ignorou elencar o mesmo patrocínio num campo de uma norma onde consagrou competência do MPº de representar o Estado, de patrocinar juridicamente os incapazes,

menores e de ausentes e enfim (artigo 186º CRA.), omitindo neste caso o patrocínio ao trabalhador, quando na verdade devia o mesmo legislador ter estampado aqui o referido patrocínio no sentido de dar mais ênfase a norma infraconstitucional.

Ainda no contexto angolano, ficou patente que de facto toda e qualquer ação laboral em sede do Tribunal, só é possível caso for precedida de uma das resoluções extrajudicial, das quais figuram: a mediação; a arbitragem e a tentativa de conciliação, sendo esta última da competência do Ministério Público e que é a mais socorrida (usada) pelas partes.

Conforme o aludido acima, é na tentativa de conciliação onde o MPº mais atua diretamente ou ativamente e com regularidade no sentido de se chegar a uma resolução mais rápida do infortúnio que assola as partes. No entanto, embora a conciliação seja feita ou realizada pelo magistrado do Ministério Público, mas a solução do caso ou o acordo conciliatório, encontra-se em grande medida a disposição da vontade das partes, cujas mesmas podem aceitar os termos ou não, e se caso não exista acordo entre as partes, o MPº remete o processo para ser resolvido na instância do Tribunal.

Porém, constatou-se também que efetivamente a obrigatoriedade da resolução graciosa ou extrajudicial para a posterior resolução contenciosa do conflito, é inconstitucional pelo facto de a norma constitucional angolana permitir resolver todos os conflitos em sede do Tribunal sem necessariamente seguir pela via extrajudicial (29º CRA), o que não se coloca no âmbito português por não existir tal obrigatoriedade ou impedimento.

Ainda neste âmbito, em Portugal são pouquíssimos casos em que a tentativa de conciliação é realizada pelo MPº, ou seja, só nos processos de acidente de trabalho e doenças profissional é onde constata-se esta possibilidade, nos demais processos é o Juiz quem tem a competência de realizar tal desiderato em vários momentos da fase judicial, que ocorre desde a audiência de partes a audiência final e isto tudo encontramos em sede do código processo de Trabalho Português, ao passo que em Angola a conciliação segue a orientação da lei Geral do Trabalho (lei 7/ 15, de 15 de julho).

Na fase contenciosa, ou seja, judicial o MPº intervém de duas formas específicas: intervenção principal, que ocorre sempre que o trabalhador e os seus familiares solicitem o patrocínio judiciário. Por outro lado, pode o mesmo intervir de forma acessória sempre que não estiver a exercer o patrocínio oficioso, isto acontece no momento em que fiscaliza

a legalidade democrática dando vista nos processos antes da sentença proferida pelo Tribunal (juiz).

Assim, sempre que o Ministério Público não intervenha em representação do trabalhador, a ele comumente caberá o exercício constitucional e legal do papel de fiscal da legalidade, daí que neste caso atuará nestas vestes apenas, razão pela qual, antes da decisão do processo em Tribunal, ser-lhe-ão remetidos os autos com vista e de seguida, é o processo concluso ao Juiz que proferirá sentença conforme ao disposto no artigo 658º do CPC.

Por outro lado, se o interessado não tiver possibilidades de constituir um advogado que o representa, por regra recorre-se à “Ordem dos Advogados para que esta indique um advogado oficioso”. Todavia no processo laboral por regra, segue-se um caminho diferente, neste, em vez de se nomear oficiosamente um advogado, é o Ministério Público por imperativo legal que pode prestar o patrocínio oficioso dos trabalhadores e seus familiares, salvo algumas exceções referidas acima.

Portanto, tratando-se de matéria laboral, uma vez que atendendo ao interesse público, ao princípio da igualdade das armas das partes em Tribunal dada a carência económica do trabalhador em constituir um advogado e sobretudo para garantir o equilíbrio das armas, o Estado (legislador ordinário), outorgou poderes ao MPº de patrocinar juridicamente o trabalhador no sentido de mitigar a carência do mesmo na relação com a empresa (empregador).

Neste capítulo há uma grande diferença no concernente ao patrocínio do MPº em Angola com relação a Portugal, ou seja, em Angola salvo em algumas exceções, o patrocínio do MP ocorre de forma igual nos mais diversos tipos de processos. Atendendo à tipologia de cada caso em concreto, seria sensato que a norma fosse atualizada e seguisse a mesma dinâmica do contexto português, onde há especificidades da atuação do MPº e constata-se que o mesmo tem legitimidade ativa em alguns tipos de processos especiais.

Também se conclui que em Angola não tem um código próprio de processo laboral, o que existe são tantas normas avulsas, o que de certo modo, não ajudam muito a acautelar o interesse dos trabalhadores porque muitas destas normas já se encontram desajustadas com a realidade vigente, e neste caso o patrocínio judiciário do MPº é o que se encontra na Lei nº 22-B 92 de 9 de setembro, que tem mais de três (3) décadas. Contrariamente a Portugal onde a situação encontra-se mais bem arrumada por estar tudo regulado no

código de processo de trabalho que vem sofrendo de tempo em tempo algumas revisões pertinentes (atualizações).

Constata-se ainda haver uma dificuldade enorme por parte do MPº angolano em realizar tal desiderato (patrocínio judiciário), isto em função do “déficit” de recursos humanos que ainda é uma realidade. E também, pela falta de educação jurídica por parte dos cidadãos, que muitas das vezes, na posição de trabalhadores, desconhecem que existe a possibilidade de serem patrocinados juridicamente pelo MPº sem que se socorrem aos serviços da Ordem dos Advogados no sentido de os nomear um advogado oficioso.

Portanto, verifica-se que os advogados que são cedidos muitas das vezes são estagiários, ou seja, têm sido os advogados estagiários que incansavelmente patrocinam os trabalhadores o que em parte chega a ser desvantajoso para o trabalhador angolano. Situação que não ocorre na realidade portuguesa conforme já ficou patente.

Independentemente das vicissitudes que inviabilizam o Patrocínio judiciário do MPº para os trabalhadores ou os seus familiares, sobretudo na realidade angolana, mas a mesma é de extrema importância por trazer o equilíbrio entre as partes em Tribunal com o “fito” de se fazer justiça começando por respeitar e proporcionar a igualdade entre os implicados. Com efeito, é dali em que se deve traçar políticas mais consentâneas no sentido de tornar esta possibilidade mais exequível, afinal de contas de nada serve uma norma cuja materialização é de difícil aplicação.

Em Angola o patrocínio judiciário é estritamente voluntário e em Portugal quer se aceite ou não, é híbrido por ser oficioso em algumas situações e voluntário em alguns casos que já foram aflorados. Por outro lado, importa-nos frisar, que de facto é urgente a elaboração de um Código próprio de Processo do Trabalho em Angola que vise suprimir todas as lacunas no concernente ao patrocínio do MPº.

Por último, importa dizer, que constatamos que em Angola há um reduzido número de acórdãos disponíveis e dos quais que tivemos de destacar no nosso tema com exceção do acórdão do Tribunal Supremo, os restantes não têm uma relação direta com a pesquisa em questão o que dificultou de certo modo a fazer um enquadramento mais “consentâneo.”

Fontes legislativas

Angola:

Constituição da República de Angola.

Código Penal.

Código de Processo Civil.

Lei 22-B92, de 9 de dezembro (Extinção dos Órgão de Justiça Laboral).

Lei 22/12 de 14 de agosto (Lei Orgânica do Ministério Público e da Procuradoria-Geral da República).

Lei 29/22 de 29 de agosto (Lei sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais de Jurisdição Comum).

Lei 3/22 de 17 de março (Lei Orgânica do Tribunal da Relação de Angola).

Lei 2/ 22 de 17 de março (Lei Orgânica do Tribunal Supremo, ou seja).

Lei nº 2/00 (Lei Geral do Trabalho, revogada).

Lei 7/15, de 15 de junho, (Lei Geral do Trabalho Angolana).

Lei nº 18/ 88, de 31 de dezembro, (Lei do Sistema Unificado de Justiça).

Lei nº 8/17, 13 de março (Lei da Advocacia Angolana).

Lei nº 9/81, de 2 de novembro (Lei da Justiça Laboral).

Decreto executivo conjunto nº 3/82, de 11 de janeiro (Regulamento da Lei da Justiça Laboral).

Decreto-Lei Nº 15/95, 10 de novembro da Assistência Judiciária.

Decreto Presidencial nº 54/22 de 17 de fevereiro.

Portugal:

Constituição da República de Portugal.

Código de Processo Civil.

Código de Processo do Trabalho.

Lei nº68/2019 de 27 de agosto, (Estatuto do Ministério Público português).

Lei nº 29/2013 de 19 de abril. (Estabelece os princípios gerais aplicáveis à mediação realizada em Portugal, bem como os regimes jurídicos da mediação civil e comercial, dos mediadores e da mediação pública)

Fontes jurisprudenciais

Angolana:

Acórdão TC de 9 de abril de 2019 (Manuel da Costa Aragão), proferido no processo nº 656-D/2018

Acórdão TS de 12 de julho de 2018 (Norberto Capeça), proferido no processo nº 209(1809/12), disponível em

<https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>

Acórdão TS de 14 de junho de 2018 (Norberto Capeça), proferido no processo nº 51/10, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>

Acórdão TS de 18 de julho de 2018 (Norberto Capeça), proferido no processo nº 166/2004(874/04), consultado em 27 de dezembro, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>,

Acórdão TS de 23 de agosto de 2018 (Teresa Buta), proferido no processo nº 642/2018, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>, consultado em 20 de dezembro.

Acórdão TS de 16 de julho de 2017 (por intermedio da assinatura não conseguimos entender o nome do Juiz Relator, porque o acórdão é omissivo), proferido no processo nº 328/15, disponível em

<https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>

Acórdão do TS de 20 de junho de 2019 (o nome do relator não é perceptível...), proferido no processo 514/17 disponível em

<https://tribunalsupremo.ao/Categoria/Jurisprudencia/acordaos/camara-do-trabalho-acordaos/>

Portuguesa:

Acórdão do Tribunal de Relação de Coimbra de 12 de julho de 2022 (Felizardo Paiva), proferido no processo nº 4525/21.6T8CBR.C1 , disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/e2e8f4cfb8d12e6480258893005225e2?OpenDocument> visualizado aos 25 /08/2022.

Acórdão TRL de 12 de junho de 20119 (Manuela Fialho), proferido no processo nº 7/18.1T8CSC.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0971672ba227d425802584200050b2a8?OpenDocument> consultado aos 12. 04. 2022.

Acórdão de TRE de 11 de abril de 2019 (Moisés Silva), proferido no processo nº 678/18.9T8CTC.E1, disponível <http://www.dgsi.pt/>.

Acórdão do TRE de 24 de fevereiro de 2022(Paula do Poço), proferida no processo nº 800/18.5T8BJA-A. E1 disponível <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRE de 10 de fevereiro de 2022 (Emília Ramos Costa), proferida no processo nº 310/20.0T8BJA.E1 disponível <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/>

¹ Acórdão do TRG de 28 de maio de 2022 (Manuela Fialho), proferido no processo nº 187/11.7TUVCT.G1 disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Visualizado em 08/ 05/ 2022.

Acórdão do Tribunal de Relação de Évora de 04 de abril de 2008 (João Nunes), proferido no processo nº 1713/15.8T8STR.E1, visualizado 07 de janeiro de 2022, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TC de 04 de maio de 2016 (Lino Rodrigues Ribeiro), proferido no processo 238/2016 disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Referências Bibliográficas

- ALEGRE, Carlos, Processo Especial de Acidentes de Trabalho, edição Coimbra, Almedina, 1986.
- DIAS, Paulo João, et. O Ministério Público em Portugal: Que papel que alugar, Oficina do CES (Centro de Estudo Social), nº 272, 2007, pág. 4. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt>.
- DOS SANTOS, Quinta Mélanie. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: interesses e valores a tutelar. Dissertação de mestrado, ISCTE, 2021. Disponível em https://repositorio.iscte-iul.pt/?locale=pt_PT , consultado 12 de janeiro de 2022.
- ESTEVÃO, Luacuti Osvaldo, Direito Processual do Trabalho Angolano, ed. WA Editora, 2021, pg. 207.
- FERREIRA, M. C. De Casimiro António - Trabalho Procura Justiça, Os Tribunais de Trabalho na Sociedade Portuguesa. Coimbra Almedina, 2005.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho - edição Coimbra Almedina, 2008.
- MACHADO, António Montalvão. Pimenta Paulo, O Novo Processo Civil. 3ª edição Coimbra Almedina, 2001.
- MAIA, De Almeida Rodrigo, Em nome da Sociedade: O Ministério Público nos sistemas Constitucionais do Brasil e de Portugal. In: Revista, Instituto de Ciência Jurídico-política (CJP), Centro de Investigação de Direito Público (CIDP), Lisboa, setembro de 2009, pg. 15. Disponível em <https://www.icjp.pt/sites/default/files/media/634-951.pdf> (consultado a 11 de maio de 2022).
- MARTINS, Alcides, Direito do Processo Laboral, 4 edição Coimbra Almedina, 2020.
- MARQUES, Vicente António, Direito do Trabalho Angolano, Legislação Fundamental, edição Texto Editor, Luanda 2007.
- MARTINEZ, Pedro Romano- Direito do Trabalho, edição Coimbra, Almedina, 2002.
- MIRANDA, Jorge, Manual de Direito Constitucional, Tomo II, 6ª ed. Coimbra, Almedina, 2007.

PINHEIRO, Paulo Sousa, Curso Breve de Direito Processual do Trabalho, conforme as alterações ao Código de Processo de Trabalho Introduzidas pela Lei nº 295/2009, de 13 de outubro, ed. Coimbra Almedina, 2010.

PINHEIRO, Paulo Sousa, Curso de Direito Processual do Trabalho, de acordo com as alterações ao Código de Processo de Trabalho efetuadas pela Lei nº 107/2019, de 9 de setembro, 2ª ed. Coimbra Almedina, 2020.

PRATA, Ana et. al., Dicionário Jurídico, volume II, 3ª ed. Coimbra, Almedina, 2018.

Centro de Estudo Judiciário (Revista do CEJ), jurisdição do Trabalho e da Empresa, Funções do Ministério Público na Jurisdição Laboral e Patrocínio dos Trabalhadores noutras Jurisdições, Série, Coleção Formação Inicial, 2015. Consultado em 2 de fevereiro 2022, disponível https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=zhLa1QX_w6g%3D&portalid=30

RODRIGUES, Pina Almeida Emanuel. O patrocínio judiciário, uma análise sobre a obrigatoriedade do patrocínio judiciário no âmbito do processo declarativo comum. Dissertação de mestrado, Coimbra, 2015 ((consult. 2022-02-17). Disponível em: <https://eg.uc.pt/bitstream/10316/29912/1/O%20patrocinio%20judiciario.pdf>

XAVIER, da Gama Lobo Bernardo- Curso de Direito do Trabalho, 1ª Introdução Quadros Organizacionais e fontes, 3 ed. Lisboa/São Paulo, Verbo, 204.

XAVIER, Da Gama Lopo Bernardo et al. Manual de Direito do Trabalho, 4 ed. Letras e Concertos, 2020.

<https://www.ministeriopublico.pt/pagina/o-ministerio-publico-na-jurisdicao-laboral#:~:text=na%20Jurisdi%C3%A7%C3%A3o%20Laboral-> , consultado em 20 dezembro de 2021.

<http://www.ine-ao.com>, consultado a 2 de dezembro de 2021.

Anexo A: Requerimento de pedido de conciliação.

AO
DIGNO SENHOR SUB – PROCURADOR
GERAL DA REPÚBLICA JUNTO DA SALA DO
TRABALHO DO TRIBUNAL DA COMARCA DO
LUBANGO.

- L U B A N G O -

_____, solteira(o), filha(o) de _____
e de _____
_____, natural de _____,
Provincia de _____, portador do BI n.º _____,
passado pelo Arquivo de Identificação Nacional, ____/____ de _____, podendo ser
localizado no Bairro _____, utente do tel. N.º _____
_____/_____ requer a Vossa Excelência a marcação da data para tentativa
de conciliação com a empresa _____, com sede em _____, sito
no bairro _____, depois do(e) _____, para quem
vai ao _____, que exerce a actividade de _____,
representada pelo senhor _____, na qualidade de _____
_____:

1.º
A requerente foi admitida aos serviços da empresa aos _____ de _____ de
20____, mediante o contrato _____, com a categoria de _____
e a remuneração mensal de Kz _____, auferindo
ultimamente Kz. _____ com a categoria de _____

2.º
Sucedeu o seguinte:

3.º
A situação em questão, ofende os direitos patrimoniais do requerente e viola o disposto no art.º n.º 155.º
da Lei Geral do Trabalho.

4.º
O problema em causa é passível de resolução amigável entre as partes, pelo que recorre o requerente ao
Digno procurador, com vista a acionar o mecanismo de conciliação laboral. Visando a

Nestes termos e dado seguimento a este pedido solicita-se a Vossa Excelência que se digne promover
tentativa de conciliação, pelo que;

Pede Deferimento
Lubango, 21 de Maio de 2021
O Requerente

Anexo B: com destaque ao artigo 9º elenca o patrocínio judiciário.



Quarta-feira, 9 de Setembro de 1992

I Série — N.º 36

DIÁRIO DA REPÚBLICA

ÓRGÃO OFICIAL DA REPÚBLICA POPULAR DE ANGOLA

Preço deste número — NKz 2.160.00

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e assinaturas do «Diário da República», deve ser dirigida à Imprensa Nacional — U. E. E., em Luanda, Caixa Postal 1506 — End. Teleg.: «Imprensa».

ASSINATURAS

	Ano
As três séries...	NKz 60.000.00
A 1.ª série...	NKz 27.000.00
A 2.ª série...	NKz 21.000.00
A 3.ª série...	NKz 12.000.00

O preço de cada linha publicada nos Diários da República 1.ª e 2.ª séries é de NKz 2.105.00, e para a 3.ª série NKz 2.475.00, acrescido do respectivo imposto do selo, dependendo a publicação da 3.ª série de depósito prévio a efectuar na Tesouraria da Imprensa Nacional-U. E. E.

4.º SUPLEMENTO

SUMÁRIO

Assembleia do Povo

Lei n.º 22-B/92:
Extingue os Órgãos de Justiça Laboral.— Revoga os artigos 19.º, 27.º e 31.º, n.º 2 da Lei n.º 18/88, além da demais legislação que contrarie a presente lei.

Lei n.º 23-C/92:
De alterações à Lei n.º 7/78, de 26 de Maio e à Lei n.º 1/83, de 23 de Fevereiro.

Resolução n.º 3-A/92:
Ratifica vários actos normativos aprovados pela Comissão Permanente da Assembleia do Povo.

Comissão Permanente do Conselho de Ministros

Decreto n.º 46-S/92:
Louva todos os Oficiais Gerais, Superiores e Subalternos, Sargentos, Soldados e Marinheiros no activo e na reserva das Forças Armadas Populares de Libertação de Angola, FAPLA.

Decreto n.º 46-T/92:
Aprova o sistema organizativo e posição hierárquica das unidades hospitalares do Serviço Nacional de Saúde.— Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente decreto.

Decreto n.º 46-U/92:
Aprova o Estatuto Orgânico do Ministério do Comércio e Turismo.— Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente decreto, nomeadamente os Decretos n.ºs 47/77, de 12 de Maio e 5/86, de 19 de Abril.

Resolução n.º 10-B/92:
Encerra todos os Aeroportos nacionais ao tráfego aéreo internacional e as fronteiras no período compreendido entre as cinco (5) horas do dia 29 de Setembro e zero (0) horas do dia 1 de Outubro de 1992.

Resolução n.º 14-C/92:
Autoriza a constituição da Sociedade Mineira de Catoca.

ASSEMBLEIA DO POVO

Lei n.º 22-B/92
de 9 de Setembro

O Decreto n.º 44 310, de 27 de Abril de 1962, criara os Tribunais de Trabalho no então Ultramar e, na mesma data, pelo Decreto n.º 44 309, aprovava o Código de Trabalho Rural, seguindo-se-lhes em 30 de Dezembro de 1963, o Decreto-Lei n.º 45 597, que aprovava o Código de Processo de Trabalho.

E, em consequência, foram criados e entraram em funcionamento os Tribunais de Trabalho nas então Comarcas de Luanda, Huambo e Benguela.

Após a independência, como resultado das opções ideológico-políticas, partiu-se do pressuposto de que seria o próprio ambiente de trabalho, onde surgem os problemas, o local privilegiado para, num primeiro passo, os resolver.

Foi assim que revogando a legislação então vigente, se publicaram a Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro, Lei da Justiça Laboral e o Decreto-executivo conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro que a regulamentou.

Entretanto, se do ponto de vista teórico, a solução parecia lógica e transparente, a prática veio mostrar inúmeras dificuldades na implementação do sistema. Destas avultam, a fraca preparação da maioria dos membros das Comissões Laborais, a sua fraca ou nenhuma formação e qualificação jurídicas e a pouca sensibilidade ou receptividade das empresas.

É, pois, mister mudar este estado de coisas e devolver as questões laborais aos tribunais, integrando-as dentro do Sistema Unificado de Justiça. E, dada a urgência, optou-se por um diploma que tratasse simultaneamente de aspectos

448(74)

DIÁRIO DA REPÚBLICA

substantivos e processuais, para depois, com experiência acumulada na sua execução, se elaborarem novos Códigos de Trabalho e do Processo do Trabalho.

Nestes termos, ao abrigo da alínea b) do artigo 51.º e do artigo 61.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade que me é conferida pela alínea q) do artigo 47.º da mesma Lei, a Assembleia do Povo aprova e eu assino e faço publicar a seguinte lei:

CAPÍTULO I

Extinção dos Órgãos de Justiça Laboral
Competência Funcional e Material dos Tribunais

ARTIGO 3.º

(Alteração da estrutura dos Tribunais Populares Provinciais)

O artigo 27.º da Lei n.º 18/88, de 31 de Dezembro, passa a ter a seguinte redacção:

1. Os Tribunais Populares Provinciais serão, em regra, integrados pelas seguintes salas:

- a) Sala do Cível e Administrativo;
- b) Sala de Família;
- c) Sala do Trabalho;
- d) Sala dos Crimes Comuns;
- e) Sala dos Crimes contra a Segurança do Estado.

Anexo C: Com destaque ao artigo 58º ainda sobre o patrocínio judiciário.



Segunda-feira, 11 de Janeiro de 1982

I Série — N.º 8

DIÁRIO DA REPÚBLICA

ÓRGÃO OFICIAL DA REPÚBLICA POPULAR DE ANGOLA

Preço deste número — Kz 16.00

Toda a correspondência para oficial, quer relativa a anúncios, assinaturas ou a «Diário da República», deve ser dirigida à Imprensa Nacional — U. E. E. em Luanda, Caixa Postal 1306 — End. deleg. «Imprensa»

ASSINATURAS

As três séries		Kz 1.850 00
A 1.ª série		Kz 700 00
A 2.ª série		Kz 700 00
A 3.ª série		Kz 650 00

O preço dos anúncios é de Kz 22.00, a taxa, acrescido do respectivo imposto do selo, dependendo a sua publicação do depósito prévio a efectuar na Tesouraria da Imprensa Nacional — U. E. E.

SUMÁRIO

Ministérios da Justiça e do Trabalho e Segurança Social

Decreto executivo conjunto n.º 3/82:
Aprova o Regulamento da Lei da Justiça Laboral.

MINISTÉRIOS DA JUSTIÇA E DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL Gabinetes dos Ministros

Decreto executivo conjunto n.º 3/82
de 11 de Janeiro

Através da Lei da Justiça Laboral, foram criados os órgãos da administração da justiça laboral e estabelecidas as normas fundamentais da sua organização e funcionamento.

No sentido de estabelecer igualmente as regras a que deverão obedecer a eleição e a nomeação das Comissões Laborais até ao nível da Província, assim como os direitos e deveres dos respectivos membros, achou-se conveniente elaborar o presente regulamento.

Servirá ainda o regulamento, para determinar os termos que serão observados no exame das questões submetidas a apreciação das Comissões Laborais.

Considerando que o artigo 45.º da Lei da Justiça Laboral dá competência aos Ministros do Trabalho e Segurança Social e da Justiça para regulamentar a referida lei com a colaboração da UNTA.

No uso da faculdade conferida pelo artigo 62.º da Lei Constitucional, determina-se o seguinte:

Artigo 1.º — 1. É aprovado o Regulamento da Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro (Lei da Justiça Laboral)

que vai anexo ao presente decreto executivo conjunto e dele faz parte integrante.

2. O Regulamento contém as regras a que deverão obedecer a eleição e a nomeação das Comissões Laborais, os direitos e deveres dos respectivos membros e ainda os termos a observar no exame das questões submetidas à sua apreciação.

Art. 2.º — As disposições do presente diploma não são aplicáveis à Comissão Laboral Nacional.

Art. 3.º — As dúvidas que suscitarem na aplicação do presente diploma serão resolvidas por despacho conjunto dos Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social.

Este decreto executivo conjunto entra em vigor na data da sua publicação no *Diário da República*.

Gabinete dos Ministros, em Luanda, 18 de Novembro de 1981. — O Ministro da Justiça, *Diógenes Borvinda*. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Hordácio Pereira Brás da Silva*.

Regulamento da Lei da Justiça Laboral

CAPÍTULO I

ELEIÇÃO E NOMEAÇÃO DAS COMISSÕES LABORAIS

SECÇÃO I

Eleição da Comissão Laboral de Empresa. Revogação de mandato

ARTIGO 1.º

(Requisitos para ser membro da Comissão Laboral de Empresa)

Todo o candidato a membro da Comissão Laboral de Empresa deverá reunir os seguintes requisitos:

- a) Ser cidadão angolano maior de 18 anos;
- b) Ter uma escolaridade ou os conhecimentos adequados ao desempenho das funções;
- c) Não pertencer ao órgão sindical da empresa;
- d) Não ser director, gerente ou administrador da empresa;

são de cumprimento obrigatório e têm força executiva.

2. Decorrido o prazo de um mês sobre a data da notificação das resoluções ou sobre o termo do prazo fixado convencionalmente no acordo, devem as partes comprovar junto da comissão laboral que cumpriram as obrigações que lhes foram impostas pela resolução ou que assumiram no acordo.

3. Se as partes não fizerem a prova do cumprimento das obrigações referidas no número anterior, a Comissão Laboral enviará cópia da resolução ou do acordo homologado ao representante do Ministério Público junto do Tribunal competente para promover a execução, nos termos do artigo 32.º, n.º 2 da Lei da Justiça Laboral.

conhecer a falta que cometeu, fazer a sua autocritica e pedir desculpa ao ofendido, se o houver, a audiência será logo dada por finda sem deliberação e o processo encerrado.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 51.º

(Notificações. Meios de as efectuar)

1. As notificações serão feitas pessoalmente e, tratando-se de trabalhadores chamados a comparecer, deverão sê-lo obrigatoriamente através da direcção da empresa.

2. Não se encontrando a pessoa a notificar e não sendo conhecida a sua residência, as notificações poderão efectuar-se por qualquer outro meio nomeadamente através de anúncios, avisos ou editais a afixar nos sítios habituais do seu último local de trabalho.

3. As notificações poderão igualmente ser feitas nas pessoas dos mandatários das partes ou nas pessoas que elas indicarem expressamente para as receberem.

ARTIGO 52.º

(Notificação por intermédio de outras entidades. Forma da notificação)

1. As comissões laborais poderão proceder às notificações directamente ou por intermédio de outras Comissões Laborais, dos organismos sindicais, das direcções das empresas ou dos órgãos de administração do Estado, sempre que as pessoas a notificar residam fora da localidade em que têm a sua sede.

2. As notificações às partes para comparecerem ou participarem em qualquer acto deverão respeitar o prazo estabelecido no artigo 22.º n.º 5 da Lei da Justiça Laboral, sob pena de não produzirem efeito, e indicar o dia, a hora, o local e a razão da comparecimento.

3. Nas notificações será sempre entregue ao notificado cópia ou, pelo menos nota escrita, resumida mas precisa, de conteúdo da notificação, da data em que foi efectuada, do órgão da justiça que a ordenou, da natureza e do número do processo e das partes intervenientes.

4. Quando forem notificadas às partes as resoluções de qualquer órgão de justiça laboral, indicar-se-á sempre se admitem recurso, para que órgão pode recorrer-se e qual o prazo de interposição.

ARTIGO 53.º

(Contagem dos prazos)

1. Os prazos concedidos são, em princípio, improrrogáveis, contínuos e correm seguidamente, não se contando nunca o dia em que começaram.

2. Quando os prazos terminarem em dia de descanso semanal, aos sábados, em dias feriados ou de tolerância de ponto, e ainda, quando se tratar de acto a praticar numa Comissão Laboral de Empresa em qualquer outros dias em que a empresa se encontrar encerrada, o acto poderá praticar-se no primeiro dia útil seguinte.

ARTIGO 54.º

(Actos praticados fora do prazo)

1. Os actos poderão praticar-se fora do prazo, alegando e provando o interessado justo impedimento.

2. Os actos poderão ainda praticar-se no dia seguinte ao termo do prazo sem necessidade de prova do justo impedimento, sempre que o interessado alegue motivo razoável e este aceite pelo órgão de justiça laboral. Da decisão que considere razoável o motivo alegado não há recurso.

ARTIGO 55.º

1. É justo impedimento de qualquer facto imprevisível estranho à vontade do interessado que o tenha impedido de praticar o acto.

2. O interessado que deseje alegar justo impedimento, deve fazê-lo logo no momento da realização do acto cujo atraso pretende justificar, indicando imediatamente as provas que tiver para oferecer.

3. Realizadas as diligências de prova, se houver lugar a elas, será notificada a parte contrária para se pronunciar no prazo de três dias, findo o qual a comissão laboral decidirá se o impedimento se verificou.

ARTIGO 56.º

(Prorrogação dos prazos)

1. Aos prazos concedidos às partes para praticarem actos processuais, acrescerá um prazo suplementar que o coordenador deverá fixar, de acordo com as distâncias e com as dificuldades de comunicações, entre cinco e trinta dias, sempre que a notificação se fizer em localidade diferente da sede da comissão laboral.

2. A prorrogação será de 30 dias, quando a notificação seja efectuada nos termos do artigo 51.º n.º 2.

ARTIGO 57.º

(Prazos não especialmente previstos)

Salvo quando outros estiverem previstos neste regulamento, será de 3 dias o prazo para a prática de actos processuais a realizar pelas comissões e de 5 dias o prazo para a realização dos actos processuais das partes.

ARTIGO 58.º

(Constituição de mandatários)

1. As partes não são obrigadas mas poderão constituir mandatários que as representem em todos os actos ou termos do processo ou em alguns deles.

2. O mandato pode ser conferido por simples escrito particular ou mesmo através de declaração verbal feita perante o secretário da comissão laboral ou durante a realização de qualquer diligência processual.

3. A declaração verbal poderá ser reduzida a auto ou, muito simplesmente anotada no processo, se não for consignada na acta da diligência.

4. Os trabalhadores poderão mandatários os organismos sindicais e confiar neles a defesa dos seus interesses no processo.

ARTIGO 59.º

(Resolução dos casos omissos)

1. Nos casos omissos neste Regulamento, os órgãos de justiça laboral poderão recorrer a qualquer norma ou princípio processual do ordenamento jurídico angolano que se adapte à especial natureza deste processo.

2. Na sua falta, os órgãos de justiça laboral procederão pela forma que melhor assegure o conhecimento da verdade objectiva e a realização da justiça nas relações de trabalho.

Gabinetes dos Ministros, em Luanda, 18 de Novembro de 1981. — O Ministro da Justiça, *Diógenes Boavida*. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Hortácio Pereira Brás da Silva*.

Anexo D: Requerimento de patrocínio judiciário ao MPº

AO

DIGNO-SUB PROCURADOR GERAL DA
REPÚBLICA JUNTO DA SALA DO
TRABALHO DO TRIBUNAL DE COMARCA
DO LUBANGO

= LUBANGO=

Nome-----, solteiro, de---- anos de idade, filho de ----- e de ----
-----, com terminal telefónico n.º -----.

Foi requerente no processo de Conciliação com o n.º -- /---, na qual a
reunião se realizou, não tendo logrado êxito, por a requerida mostrar-se
indisponível para o pagamento dos salários e outros complementos.

Deste modo vem mui respeitosamente requerer a Vossa Excelência, que
seja patrocinado pelo MºPº nos termos da Lei n.º 22b/92 de 09 de Setembro,
pelo que;

Espera Deferimento

Lubango, aos ---- de ----- de 2020

O requerente

Anexo E: Decreto que regula o salário mínimo nacional em Angola.

(Inscrição das ONG nacionais)

1. A Inscrição das Organizações Não Governamentais nacionais no órgão competente deve ser feita mediante a apresentação dos documentos seguintes:

- a) [...];
 - b) Revogado;
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...].
2. [...].
3. [...].»

ARTIGO 2.º
(Aditamento)

Ao Decreto n.º 84/02, de 31 de Dezembro, que aprova o Regulamento das Organizações Não Governamentais é aditado o artigo 16.º-A, com a redacção seguinte:

«ARTIGO 16.º-A
(Registo estatístico oficioso)

O registo estatístico das Organizações Não Governamentais é oficioso, devendo o Departamento Ministerial responsável pela Acção Social, Família e Promoção da Mulher remeter os respectivos dados ao Instituto Nacional de Estatística».

ARTIGO 3.º
(Eliminação de requisitos)

1. Para efeitos de inscrição e registo das Organizações Não Governamentais, é eliminada a exigência dos documentos seguintes:

- a) Certidão de Registo emitida pelo Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos;
- b) Certificado de Registo Estatístico;
- c) Cópia autenticada do Estatuto da ONG publicado em *Diário da República*;
- d) *Curriculum Vitae* dos titulares dos órgãos sociais da Organização.

2. O disposto no número anterior é aplicável imediatamente a todos os procedimentos administrativos, incluindo os processos em curso.

ARTIGO 4.º
(Dúvidas e omissões)

As dúvidas e as omissões resultantes da interpretação e aplicação do presente Decreto Presidencial são resolvidas pelo Presidente da República.

Publique-se.

Luanda, aos 20 de Janeiro de 2022.

O Presidente da República, JOÃO MANUEL GONÇALVES LOURENÇO. (22-0492-A-PR)

Decreto Presidencial n.º 54/22
de 17 de Fevereiro

Havendo a necessidade de se proceder à fixação dos valores do Salário Mínimo Nacional garantido único e o montante do salário mínimo por grandes agrupamentos económicos, conforme o previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 161.º da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho — Lei Geral do Trabalho;

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea m) do artigo 120.º e do n.º 4 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:

ARTIGO 1.º
(Montante do Salário Mínimo Nacional garantido único)

É fixado o montante de Kz: 32.181,15 (trinta e dois mil, cento e oitenta e um Kwanzas e quinze cêntimos) como o Salário Mínimo Nacional garantido único.

ARTIGO 2.º
(Montante do salário mínimo por grandes agrupamentos económicos)

Os salários mínimos por agrupamentos económicos são fixados nos seguintes montantes:

- a) Agrupamentos do Comércio e da Indústria Extractiva — Kz: 48.271,73 (quarenta e oito mil, duzentos e setenta e um Kwanzas e setenta e três cêntimos);
- b) Agrupamentos dos Transportes, dos Serviços e da Indústria Transformadora — Kz: 40.226,44 (quarenta mil, duzentos e vinte e seis Kwanzas e quarenta e quatro cêntimos);
- c) Agrupamento da Agricultura — Kz: 32.181,15 (trinta e dois mil, cento e oitenta e um Kwanzas e quinze cêntimos).

ARTIGO 3.º
(Possibilidade de redução do Salário Mínimo Nacional)

1. As empresas dos Sectores da Agricultura e da Indústria Transformadora podem estabelecer salários abaixo do Salário Mínimo Nacional, desde que comprovem documentalmente a impossibilidade de efectuarem o pagamento dos valores fixados por lei.

2. A autorização para redução do montante do Salário Mínimo Nacional dos sectores referenciados no n.º 1 do presente artigo é da competência do Titular do Departamento Ministerial responsável pelo Sector do Trabalho.

