

# TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ACÓRDÃO N.º 847/2023

Processo N.º 977-C/2022

Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade

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

## I. RELATÓRIO

**Cabinda Gulf Oil Company, Limited.**, melhor identificada nos autos, veio ao Tribunal Constitucional interpor recurso extraordinário de inconstitucionalidade contra o Acórdão prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, no âmbito do Processo n.º 1053/21, que negou o seu pedido e, em consequência, manteve a Decisão do Tribunal *a quo*.

Notificada por esta Corte Constitucional para deduzir as alegações de recurso, a Recorrente argumentou, em síntese, o seguinte:

1. Em autos de acção de recurso em matéria disciplinar, o Tribunal *a quo* declarou nula a medida disciplinar aplicada ao seu trabalhador Alexandre Mancaca Zau, condenando-a a reintegrá-lo e ao pagamento da quantia de kz 11 033 649,06 (Onze milhões e trinta e três mil, seiscentos e quarenta e nove kwanzas e seis cêntimos) a título de salários intercalares.
2. A Decisão sindicada negou provimento ao recurso de apelação que interpôs com fundamento de que, no caso em apreço, a iniciativa do procedimento disciplinar foi do Director dos Recursos Humanos sem lhe ter sido delegada competência expressa pelo Director Geral da empresa.
3. Que o Acórdão em crise não aponta qualquer facto ou consequência que se tenha repercutido nos interesses e direitos do trabalhador decorrentes do facto da ordem para a instauração do procedimento disciplinar ter sido

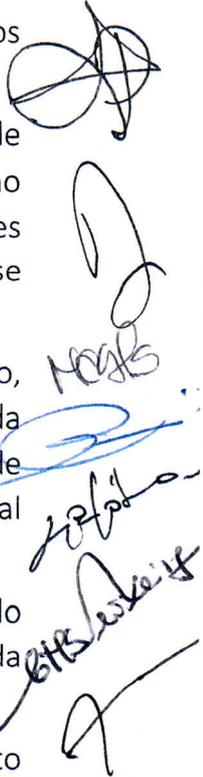
da iniciativa do Director dos Recursos Humanos, sem delegação expressa do superior hierárquico.

4. Portanto, a Decisão em crise pugnou pela declaração de nulidade do despedimento com fundamento de que não foi observado o formalismo, para o qual a Lei não estabelece qualquer tipo de consequência, mas o Tribunal recorrido considera que constitui um vício insanável, nos termos do n.º 1 do artigo 289.º do Código Civil.
5. Discorda da tese do Tribunal *ad quem* porque entende que a insanabilidade do vício apontado ao procedimento disciplinar depende da verificação, no caso concreto, da lesividade objectiva e imediata provocada nos interesses e direitos do trabalhador, *maxime*, o direito de defesa. Não obstante, esse direito do trabalhador não foi coarctado ou objectivamente afectado.
6. Percebe-se que tal nulidade processual foi decidida por mera presunção, violando o princípio do *pas nullité sans grief*. Por isso, a Decisão recorrida enferma de falta ou insuficiência de fundamentação, geradora de inconstitucionalidade, como refere a jurisprudência firmada pelo Tribunal Constitucional no Acórdão n.º 584/2019.
7. Acrescenta que, beliscada a validade da Decisão recorrida, resulta afectado o direito à tutela jurisdicional efectiva, previsto no artigo 29.º da Constituição.
8. O Acórdão em crise, ao decidir como decidiu, em violação do texto constitucional, enfermou de várias inconstitucionalidades por ofensa aos princípios fundamentais.

A Recorrente concluiu requerendo ao Tribunal Constitucional que se declare inconstitucional o Acórdão em sindicância, prolatado pelo Tribunal recorrido, por violação dos princípios da legalidade, do acesso ao direito e tutela jurisdicional efectiva e do direito a julgamento justo e conforme, estatuídos nos artigos 6.º, 29.º, 72.º e 175.º, todos da Constituição da República de Angola (CRA).

O Processo foi à vista do Ministério Público que, no essencial, pronunciou-se nos seguintes termos: "(...) *Entende-se que a decisão de instauração do inquérito ou do processo disciplinar só deve ser tomada por quem a lei atribui competência de aplicar uma medida disciplinar. Quem não tem essa competência, logicamente, também não pode decidir pela abertura do processo disciplinar, pois, esta decisão decorre já do exercício do poder disciplinar atribuído por lei ao empregador.*

*O acto nulo não tem aptidão para produzir os efeitos pretendidos, pois, é ineficaz como consequência da sua invalidade. A nulidade conduz à insanabilidade do acto nulo e retroage ao momento da sua prática, nos termos dos artigos 286.º e 289.º, n.º 1 do Código Civil.*



*Esta constatação, leva-nos à conclusão de que, independentemente de outras questões alegadas pela Recorrente como constituindo violações dos princípios e direitos consagrados na CRA, a sua pretensão não conheceria provimento, considerando a insanabilidade do vício de nulidade.*

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

Colhidos os vistos legais dos Juízes Conselheiros cumpre, agora, apreciar para decidir.

## II. COMPETÊNCIA

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

## III. LEGITIMIDADE

A Recorrente é apelante dos autos de recurso de apelação que correu termos na Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, no Processo n.º 1053/21, cuja decisão não lhe foi favorável. Por isso, assiste-lhe legitimidade para interpor o presente recurso, nos termos da alínea a) do artigo 50.º da LPC, ao abrigo do qual *podem interpor recurso extraordinário de inconstitucionalidade para o Tribunal Constitucional o Ministério Público e as pessoas que, de acordo com a lei reguladora do processo em que a sentença foi proferida, tenham legitimidade para dela interpor recurso ordinário.*

## IV. OBJECTO

O objecto do presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade é apreciar se o Acórdão objurgado, prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, no âmbito do Processo n.º 1053/21, padece de inconstitucionalidades, ou seja, aferir se foram ofendidos princípios ou violados direitos, liberdades e garantias fundamentais previstos na CRA, conforme alega a ora Recorrente.

## V. APRECIANDO

A questão primordial do presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade é indagar se o Acórdão *sub judice* violou os princípios constitucionais da legalidade, do acesso ao direito e tutela jurisdicional efectiva e do direito a julgamento justo

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large circular scribble at the top, followed by initials 'MCSB', a blue signature, and other illegible signatures.

e conforme invocados pela Recorrente, por, alegadamente, não ter fundamentado, *littis expressis*, as consequências jurídico-legais da falta de delegação expressa de poderes para a instauração do procedimento disciplinar que culminou no despedimento do seu trabalhador e na consequente condenação a reintegrá-lo.

O Tribunal *ad quem*, na reapreciação do Acórdão em crise reafirmou que, (...) *Com efeito, a iniciativa do procedimento disciplinar deve ser da competência do titular do poder disciplinar ou de quem foi delegado este poder. Por tudo exposto, o procedimento e a sanção disciplinares são nulos, por falta de competência de quem o instaurou.*

*Desta sorte, a questão suscitada não pode proceder e bem andou o Tribunal a quo.*

Ter-se-á ajuizado assertivamente? Veja-se:

#### **a) Sobre a alegada ofensa ao Princípio da Legalidade**

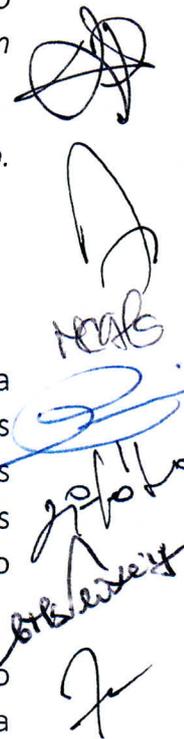
Os princípios fundamentais firmados na Constituição da República de Angola visam, essencialmente, a protecção legal e a tutela de valores e éticas-jurídicas cruciais para o amparo e efectivação da função garantística dos direitos trabalhistas proclamados pelo Estado de Direito Democrático. No acervo desses princípios, a legalidade constitui o princípio âncora que determina a conformação de todos os actos e decisões judiciais à CRA e à Lei.

A matrização deste princípio na Carta Magna (artigo 6.º), assume, no ordenamento jurídico angolano, contornos amplos e duais que vincam não só a sua natureza protectiva, como, também, a sua natureza dissuasora da prática de eventuais actos de abusos de direito, em contramão com a actividade judicativa e cânones constitucionais.

À luz da perspectiva constitucional, o princípio da legalidade entrelaça-se e inter-relaciona-se com outros princípios fundamentais não menos importantes, mormente a juridicidade e a justiciabilidade que orbitam em torno da segurança jurídica e da efectiva justiça social dos cidadãos.

Ora, no caso em apreço, coloca-se a questão de aferir sobre a plausibilidade de instauração de um procedimento disciplinar, em sede do Direito do Trabalho, sem poderes de representação do empregador. A convocação da análise desta matéria no presente recurso importará, certamente, para dilucidar da constitucionalidade ou inconstitucionalidade do Acórdão aqui impugnado pela Recorrente.

Desde logo, é fulcral referir que o Direito Laboral, cujo cerne assenta no contrato de trabalho, em face da sua igualdade formal, caracteriza-se pelo hibridismo de normas supletivas e de normas imperativas. Apesar de se enquadrar no ramo de



direito privado, existem matérias que, pela sua relevância e natureza jurídica, não gozam dos princípios da liberdade contratual, nem da autonomia de vontade das partes. A natureza injuntiva das normas laborais (*ius cogens*) impõe a sua obediência escrupulosa, mesmo nos casos dos sujeitos jurídico-laborais, como acontece no contrato de trabalho de direito privado.

A este respeito, e por força do desequilíbrio contratual laboral existente entre as partes (empregador/trabalhador), os poderes do empregador, na vertente do poder disciplinar, assumem uma natureza de exclusividade intrínseca e só podem ser exercidos directamente pelo empregador ou por responsáveis da empresa mediante delegação de poderes expressa, nos termos do n.º 2 do artigo 48.º da Lei Geral do Trabalho.

Em boa tese, as limitações impostas à autoridade e supremacia do empregador face a subordinação jurídica a que se encontra votado o trabalhador decorre, essencialmente, da necessidade de se salvaguardar a efectiva protecção garantística assumida pela CRA e pela lei, face à inevitável tensão em que se colocam os princípios da segurança do emprego ou da estabilidade laboral vertidos na CRA. Por seu turno, tratando-se, no caso *in examinem*, de um procedimento disciplinar com intenção de despedimento, há que atender, também, o primado constitucional da justa causa de despedimento que jaz no artigo 76.º da CRA.

Ora, a Recorrente sustenta, como argumento axial das suas alegações, que os direitos e os interesses do trabalhador não ficaram prejudicados, *maxime*, o direito de defesa, pelo facto de não ter havido delegação de poderes expressa para a instauração do procedimento disciplinar.

Contudo, esta visão por si percebida não sufraga a compreensão desta Corte Constitucional, justamente, porque, mais do que o direito de defesa, os princípios da protecção ou da tutela do trabalhador, do tratamento mais favorável ao trabalhador, da máxima efectividade, da supremacia da Constituição e da concordância prática assumem contornos amplos, sob critérios hermenêuticos universais e holísticos. Estes princípios são concretizadores de direitos jusfundamentais tais como o direito ao trabalho e o direito à justa remuneração.

Como tal, este princípio *mater*, protectivo, precípua do direito do trabalho, funda-se na sua raiz sociológica e transcorre todo o seu sistema jurídico resvalando no respeito dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador no sentido *lato*.

Por conseguinte, (...) *A ideia de Estado de Direito é pois, indissociável dos princípios do Direito. O verdadeiro Estado de Direito é aquele onde o poder está vinculado não apenas às normas da lei, mas também a todos os princípios do Direito e onde estes desenvolvem plenamente toda a sua força normativa. É necessário, portanto,*

levar a sério a ideia de que o Estado de Direito é também, um “Estado de Direito justo”, ou melhor, um Estado de princípios. (...) In António Cortês, *Jurisprudência Dos Princípios*, Universidade Católica Editora, 2010, pág. 312.

Prosseguindo na mesma esteira, prediz Fábio Goulart Villela, (...) *De certo, o processo legislativo deve sempre levar em conta os princípios que informam a ordem jurídica à qual se inserirá a norma jurídica a ser editada. Não se pode aceitar (ao menos, não se deveria) a produção de leis que sejam incompatíveis com os princípios estruturantes do ramo jurídico correlato. Da mesma forma, quando da aplicação da lei em caso concreto, o operador do Direito deve saber interpretar a norma em conformidade com essas mesmas proposições básicas informadoras da ciência jurídica em foco, para que a aplicação da regra jurídica não se proceda em descompasso com essas directrizes fundamentais (...).* In *Introdução ao Direito do Trabalho*, Elsevier Editora Ltda, Rio de Janeiro, 2008, pág. 63.

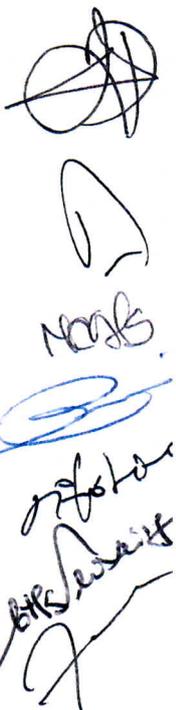
Assim, é lapidar que o Aresto em crise atendeu não só a fundamentalidade desses princípios, direitos e liberdades sacramentais do trabalhador, como, também a dignidade que lhe é intrínseca, positivada pelos ditames e os valores axiológicos-normativos da CRA.

*In casu*, como a Recorrente não procedeu assim, cai por terra o que arguiu nas suas alegações quanto a hipotética falta de normas consagradoras que postulem consequências jurídico-legais às situações de desrespeito ao princípio da delegação de poderes, expresso no âmbito disciplinar, para fundamentar a suposta inconstitucionalidade do Aresto em crise. De resto, e nessa acepção os princípios gerais do direito não podem ser considerados desligados dos princípios fundamentais disciplinados pela CRA e pelas Convenções Internacionais regularmente ratificadas por Angola.

Ademais, os argumentos colimados pela Recorrente, na impugnação do Acórdão censurado, afiguram-se isolados e desintegrados da visão pluralista do direito positivo que impõe cada vez mais uma conformação holística, benquista, dos princípios fundamentais e dos valores ético-jurídicos proclamados pelo Estado de Direito, assentes na transversalidade da dignidade da pessoa humana, correlata da dignidade social e da dignidade do trabalhador.

Perante o quadro aqui descrito, bem se compreende que, apesar da supremacia contratual reconhecida ao empregador no exercício do seu poder disciplinar, não são aceitáveis actos abusivos e ilimitados por este praticado desvirtuados da legalidade e do apanágio da justiça social.

É por essa razão, que o procedimento disciplinar deve ser entendido como um processo formal, típico e conforme à lei, de cariz preventivo ou punitivo, cujos actos se ordenam e interligam, assegurando ao trabalhador a observância plena



da integralidade das suas legítimas garantias processuais com transparência e equidade.

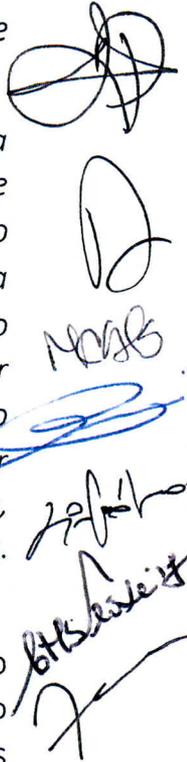
Nesta lógica, é perceptível o sentido limitativo parametrizado do exercício do poder disciplinar, reflectido nas proposições legais vertidas na Lei Geral do Trabalho. Preceitua o artigo 48.º da referida lei, *in litteris*: *o poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador ou pelo superior hierárquico mediante delegação de poderes expressa*.

Como assinala, Maria do Rosário Palma Ramalho (...) *esta norma confirma que a responsabilidade última em matéria disciplinar cabe ao empregador, o que pode ser importante nos casos em que o poder disciplinar não seja actuado pelo empregador, directamente, mas sim por outros trabalhadores, no âmbito de uma delegação de poderes do empregador. Muitos instrumentos de regulamentação colectiva dispõem sobre esta matéria, exigindo que a delegação do poder disciplinar revista a forma escrita e insistindo na responsabilidade última do Empregador quanto à actuação disciplinar, em especial nos casos em que o poder disciplinar seja exercido por delegação (...)*. In *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, 7.ª Edição, Revista e Actualizada, 2019, pág. 623*.

Ora, uma leitura atenta deixa antever que a formulação assertiva do normativo insculpido no artigo 48.º, supra, permite assacar na sua enunciação, a definição de pressupostos processuais que consignam a forma escrita de determinados actos, cujo acatamento se afigura de cariz imperativo e rigoroso, *maxime*, quanto a competência disciplinar e legitimidade dos intervenientes no procedimento disciplinar, de modo a dissuadir injustiças arbitrárias geradoras de conflituosidade social e impor barreiras a poderes ilimitados do empregador.

Sobre esta matéria, referencia-se, ainda, Carlos Alberto B. Burity da Silva que apregoa, (...) *No Estado de Direito existem limites ao exercício do poder disciplinar do empregador. O problema dos limites ao exercício do poder disciplinar pelo empregador é um problema de índole prática que pode, em termos simples, desdobrar-se em duas subquestões: em primeiro lugar, o problema de saber o que é que é lícito ao empregador fazer ao abrigo da faculdade disciplinar que a lei lhe concede e em segundo lugar como é que o trabalhador se pode defender de um eventual exercício abusivo do poder disciplinar pelo empregador*. In *O Poder Disciplinar do Empregador*, Editora UNIA, 2013, pág. 61.

Assim, a nota sublime a reter é que essas exegeses limitam o exercício do poder disciplinar estabelecendo pressupostos, de modo que não se extrapolem ou se usurpem competências além do que é legalmente admitido e permitido pelos comandos normativos da ordem jurídico-positiva.



Por outro lado, parece crível que a Lei impõe neste procedimento que a cedência ou transferência de exercício desse poder do empregador revista a forma escrita e solene como uma excepção ao princípio do consensualismo, de modo a corporizar e a conferir fé e transparência à manifesta e inequívoca vontade do seu *animus* persecutório, bem como a boa-fé processual e os valores enformadores da certeza jurídica. No caso dos presentes autos, verifica-se que o processo disciplinar *sub judice* padece de vícios formais procedimentais de incompetência e de ilegitimidade disciplinar, por falta de poderes próprios ou delegados que, entretanto, não foram sanados nas suas distintas fases processuais.

Deste ponto de vista, ao desatender esse rito, o ora Recorrente preteriu o cumprimento de uma norma injuntiva, inafastável e irrenunciável, cuja inobservância determinou a nulidade do procedimento disciplinar, prejudicando, deste modo, a reapreciação pelo Tribunal *ad quem* das demais questões que suscitou.

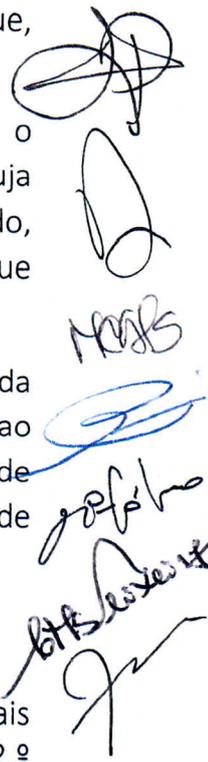
Face as considerações aqui exauridas, não é de acolher a pretensa alegação da Recorrente quanto a violação do princípio da legalidade, a *contrario sensu* ao desatender o reconhecimento e a relevância que a lei confere a delegação de poderes no domínio do procedimento disciplinar, a mesma promoveu a nulidade dos actos nele praticados.

#### **b) Sobre a alegada violação do Direito a Julgamento Justo e Conforme**

O direito a julgamento justo e conforme, em apreço, objectiva uma das mais elementares garantias das partes processuais litigantes plasmadas no artigo 72.º da Constituição angolana. Este primado, enquadra-se na protecção de direitos individuais e de garantias processuais, promovendo o acesso à justiça com equidade e igualdade de oportunidades e à prossecução dos princípios da imparcialidade, independência e celeridade, em condição equânime, na obtenção das decisões judiciais, merecendo, igualmente, consagração na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (1981).

Como se vislumbra, o direito em referência pressupõe uma tutela jurídica ciosa de assegurar a efectividade e o reconhecimento dessas garantias às partes. Lidos os autos, denota-se que a Recorrente teve uma intervenção actuante em todas as fases do processo *sub judice*, estando, por isso, afastado liminarmente o seu argumento sobre a suposta violação deste direito. Ademais, o mesmo raciocínio lógico se aplica aos demais princípios e direitos fundamentais que invocou no presente recurso, conforme elucidações supra expendidas.

Em face do acima defluído, o Tribunal Constitucional considera que o Acórdão censurado escorreu a sua decisão com base na doutrina e na jurisprudência,



respaldando-se em preceitos constitucionais e legais suficientes para fundamentar a declaração de nulidade do procedimento disciplinar e manter a Decisão do Tribunal *a quo*, pelo que, não assiste razão à Recorrente quanto à invocada ofensa aos princípios e direitos fundamentais previstos na Constituição angolana.

**Nestes termos,**

**DECIDINDO**

**Tudo visto e ponderado, acordam em Plenário, os Juízes Conselheiros do Tribunal Constitucional, em: *NEGAR* provimento ao presente Recurso e manter o Acórdão Recorrido.**

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

Notifique-se.

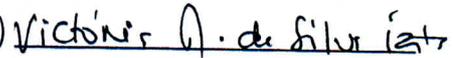
Tribunal Constitucional, em Luanda, aos 04 de Outubro de 2023.

**OS JUÍZES CONSELHEIROS**

Dra. Laurinda Prazeres Monteiro Cardoso (Presidente)



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



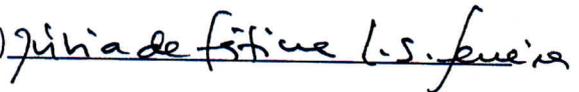
Dr. Carlos Alberto B. Burity da Silva



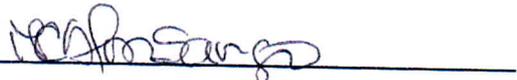
Dr. Carlos Manuel dos Santos Teixeira



Dra. Júlia de Fátima Leite S. Ferreira (Relatora)



Dra. Maria da Conceição de Almeida Sango



Dra. Maria de Fátima de Lima D`A. B. da Silva

