



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ACÓRDÃO N.º 903/2024

PROCESSO N.º 1102-B/2023

Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade

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

I. RELATÓRIO

António Agostinho Aspirante Miguel e Outros, devidamente identificados nos autos, vieram 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 1061/21, que deu provimento ao recurso interposto pelo Empregador e revogou a Decisão lavrada pela 1.ª Secção da Sala de Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda que lhes era favorável.

Admitido o presente recurso, os Recorrentes regularmente notificados por esta Corte Constitucional deduziram alegações, arguindo, no essencial, o seguinte:

1. O duto Acórdão em crise violou o princípio da legalidade ao considerar que o formalismo para o despedimento colectivo foi integralmente observado, indicando como fundamento fulcral a celebração de acordo entre as partes.
2. O Acórdão em crise arroga-se em atribuir uma falsa qualidade ou virtude jurídica ao formalismo observado, porquanto, se vê dos autos, indubitavelmente, que a apelante (Empresa) não cumpriu com o dever legal de aviso prévio.
3. As normas que ritualizam o dever legal de aviso prévio têm um cariz interactivo, conforme se constata dos n.ºs 1 e 6 do artigo 244.º da Lei Geral do Trabalho, em vigor à data dos factos.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

4. A inobservância deste formalismo coloca em crise o Acórdão *sub judice* que, notoriamente, assume uma posição de parte na lide, ao invés de manter uma postura jurisdicional, imparcial e imaculada.
5. E, mais, para beneficiar a apelada sobre a suposta devida obediência do formalismo, não se consideraram as alegações do Recorrido (ponto 19), referente às conclusões, em que espelha a inexistência do acordo, corroborando os documentos coligidos nos autos.
6. O Tribunal não deve ignorar o conceito ou a função da prova e, no caso *sub judice*, o Acórdão em crise ignorou-o por definição legal.
7. A apreciação do Tribunal *ad quem* foi meramente minimalista porque no ponto 18 das suas contra-alegações, os Recorrentes elegem, em primeiro lugar, a falta de acordo com o intuito de demonstrar ao referido Tribunal que o pagamento da “astuta” compensação não pode justificar a ideia da devida obediência ao formalismo legal do despedimento colectivo.
8. O princípio da legalidade deve ser entendido e interpretado na sua forma mais ampla, compreendendo não só a lei em sentido formal como, também, todo o conjunto de princípios e valores que compõem o ordenamento jurídico.
9. A lei sanciona com a nulidade o Acórdão quando não especifique os fundamentos de facto e de direito, devidamente comprovados que justificam a decisão, com base na alínea b) do n.º 1 do artigo 668.º do Código de Processo Civil (CPC).
10. Por outro lado, quanto aos princípios da estabilidade e da segurança no trabalho, a magna Corte Constitucional firmou no seu Acórdão n.º 798/2023, que a CRA prevê, de forma clara, as garantias laborais dos trabalhadores.
11. Ora, o trabalhador, sendo a parte mais frágil da relação jurídico-laboral, goza da protecção especial que lhe é atribuída pela Constituição, suscita, por isso, uma adequada protecção à parte mais débil.
12. Aqui chegados, denota-se que o Tribunal *ad quem* andou mal, porquanto, o Acórdão em crise enferma de inconstitucionalidade, por violação dos princípios da legalidade (n.º 2 do artigo 6.º), na vertente do *favor laboratoris*, da certeza e segurança jurídica, da imparcialidade, da razoabilidade, da necessidade e da proporcionalidade (artigos 56.º e 57.º), do direito a julgamento justo e conforme (artigo 72.º) e do direito ao trabalho (artigo 76.º), todos da CRA.

O Processo foi à vista do Ministério Público que se pronunciou no sentido de negar provimento ao recurso.

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

II. COMPETÊNCIA

O Tribunal Constitucional é competente para conhecer e decidir o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade, nos termos da alínea a) e do parágrafo único do artigo 49.º e do artigo 53.º, ambos da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho, Lei do Processo Constitucional (LPC), bem como das disposições conjugadas da alínea m) do artigo 16.º e do n.º 4 do artigo 21.º da Lei n.º 2/08, de 17 de Junho, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional (LOTIC).

III. LEGITIMIDADE

Os Recorrentes são parte vencida do Processo n.º 1061/21, que correu termos na Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo. Pelo que têm interesse directo em demandar e legitimidade para interpor o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade, ao abrigo da alínea a) do artigo 50.º da LPC.

IV. OBJECTO

O objecto do presente recurso é sindicar se o Acórdão prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, no âmbito do Processo n.º 1061 /21, afrontou os princípios da legalidade, da proporcionalidade, da imparcialidade e os direitos ao trabalho e a julgamento justo e conforme, previstos na Constituição da República de Angola, como alegam os Recorrentes.

V. APRECIANDO

Os Recorrentes foram trabalhadores da Empresa *Advanced Maritime Transports, Lda.*, que manifestou a intenção de redução da sua força de trabalho despoletando, para o efeito, o processo de despedimento colectivo de 51 trabalhadores por alegadas razões económicas e financeiras.

Irresignados, alguns dos trabalhadores despedidos (8), interpuseram acção de conflito colectivo laboral no Tribunal *a quo* cuja decisão que lhes tinha sido favorável foi revogada em sede da instância de recurso, pela Decisão prolatada pelo Tribunal *ad quem*.

Partindo da principiologia de que esta Corte Constitucional, enquanto guardião da Constituição, tem a incumbência de sindicar a conformação da constitucionalidade

das decisões proferidas pelos demais Tribunais. *In casu*, cabe apreciar e decidir se o Acórdão recorrido afrontou princípios, direitos e garantias fundamentais estatuídos na CRA.

No caso em tela, os Recorrentes invocam no cerne das suas alegações que o procedimento adoptado pela Empresa (Apelante) na concretização do despedimento colectivo, está eivado de vícios dos quais se enfatiza a inobservância do aviso prévio, que colidem com os princípios da legalidade, da proporcionalidade, da imparcialidade e os direitos ao trabalho e a julgamento justo e conforme.

Que razão lhes assiste? Veja-se;

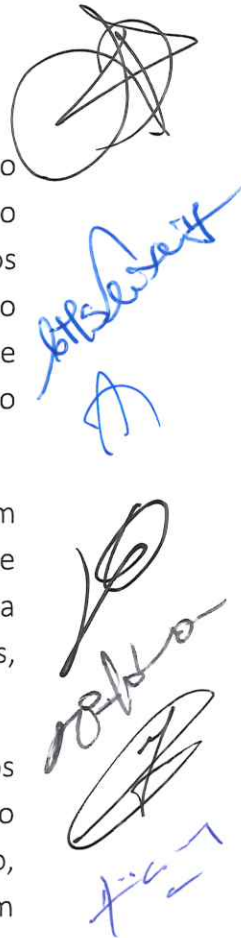
O Direito do Trabalho tem como tema de fundo a ampla protecção jurídica do trabalhador numa dimensão garantística que pugna pelo necessário equilíbrio entre os sujeitos jurídico-laborais (empregador e trabalhador). Ademais, os pressupostos formais em que assenta a natureza jurídica do contrato de trabalho comportam características intrínsecas, próprias, deste ramo do direito que impedem despedimentos imotivados, infundados ou abusivos praticados pelo Empregador.

Ora, o despedimento colectivo é a resolução do contrato de trabalho fundada em causas objectivas inerentes a empresa que permite a cessação do contrato de trabalho por motivações económicas, tecnológicas e financeiras. Ou seja, é uma tipologia da cessação do contrato de trabalho, alheia a vontade das partes, escorada no princípio da justa causa objectiva.

Esta preocupação do legislador em assegurar um justo equilíbrio entre os sujeitos laborais na execução do contrato de trabalho visa, sobretudo, primar pelo respeito do princípio da segurança do emprego que orienta o Direito do Trabalho. Por isso, a fundamentação do despedimento por causas objectivas, também, encerra um rito procedimental técnico, formal, ancorado na justa causa de despedimento objectiva, sem o qual, necessariamente, o acto praticado redundará em situações de ilegalidade passível de nulidade ou de improcedência. Por isso, é imperativo que se verifique a impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho por razões de ordem técnica, económica, financeira e tecnológica.

a) Sobre a alegada violação do princípio da legalidade

O princípio da legalidade enforma a ordem jurídica fundamental do Estado Democrático de Direito, cuja essência normativa determina a conformação da prática dos actos dos poderes públicos e privados à Constituição e à Lei.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large circular mark at the top, a signature that appears to be 'BTS', and other illegible marks below.

Com efeito, dispõe o n.º 2 do artigo 6.º da CRA que “o Estado subordina-se à Constituição e funda-se na legalidade, devendo respeitar e fazer respeitar as leis”.

Atendendo ao disposto no preceito constitucional supra decalcado, infere-se que a actuação e o *modus operandi* do Julgador apenas se pode conformar à Constituição e à lei, pois só seguindo este *prius* lógico se torna possível obter uma decisão justa, legal, racional e objectiva, que sufrague a confiança e a segurança jurídicas da sociedade e dos cidadãos.

No contexto da legislação laboral, a ordem jurídica angolana, tal como consagram também os instrumentos jurídicos internacionais regularmente acolhidos no acervo legal pátrio, proclama um modelo de despedimento flexível e homogéneo que debita posições justas e equânimes como requisitos essenciais da cessação do contrato, cumprindo, assim, ditames legais, sob malhas de controlo e fiscalização do Estado e do poder judiciário.

A admissibilidade do instituto de despedimento colectivo fundada em motivações objectivas, inclina-se, sobremaneira, para a valoração da dimensão da empresa e a sua posição no mercado dependente, não raras vezes, da necessidade de uma gestão diligente, prudente e eficaz para que se efective na plenitude a concretização do lucro e, por esta via, a assumpção dos deveres contratuais acordados com o trabalhador, mormente o pagamento da remuneração e outros créditos económicos a que o empregador se encontra vinculado a cumprir, *ex vi* da lei e do contrato, cujo incumprimento pode obstar e afectar a produtividade da empresa, comprometendo de forma irremediável a manutenção do vínculo jurídico-laboral.

A natureza jurídica do contrato de trabalho revela dentre as suas especificidades a significância insofismável da onerosidade nesta tipologia contratual, envolvendo, de igual modo, na sua caracterização a sinalagmaticidade. Com efeito, o cunho económico-financeiro do contrato *sub judice* resulta dos direitos e deveres correspectivos atribuídos às partes.

Em boa verdade, a apreciação da legalidade laboral no âmbito do procedimento do despedimento colectivo deve ser aferido num contexto hermenêutico que congregue princípios, valores e direitos jus-fundamentais, herméticos, endossados às legítimas garantias dos sujeitos jurídico-laborais previstos na Constituição da República de Angola e na lei.

Acresce que, esta é a visão proclamada pela lei pátria angolana que busca, no seu substracto um tratamento paritário, equânime, compromissório com ditames legais e valores éticos inerentes ao Estado de Direito no trilho do respeito, da

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin. At the top is a large, stylized signature. Below it is a signature that appears to read 'B. L. L. L. L.'. Further down are several other signatures and initials, including one that looks like 'J. P.' and another that looks like 'J. L. L. L. L.'. At the bottom is a signature that appears to read 'J. L. L. L. L.'.

harmonização, da interpretação e aplicação dos princípios da protecção do trabalhador, da justa causa objectiva, da segurança do emprego, da dignidade da pessoa humana, da livre iniciativa económica e empresarial e das liberdades económicas erigidos na ordem jurídica angolana, corporizados no primado da função social da empresa e na valorização do trabalho.

Nesta perspectiva, a concretização do despedimento colectivo decorre da teleologia e do espírito da matriz constitucional angolana (artigo 76.º), cuja positividade jurídica na legislação ordinária está condicionada à observância de requisitos procedimentais taxativos enumerados na lei e na transpositividade, firmados numa lógica própria cuja rectidão e interioridade não descure o pendor proteccionista do Direito do Trabalho nem tampouco o princípio da segurança no emprego.

No caso dos autos em tela, os Recorrentes sublinham que a observância de aviso prévio constitui uma *conditio sine qua non* para a conformação da legalidade do acto procedimental que culminou nos seus despedimentos objectivamente verificáveis.

Sobre esta tematização, importa frisar que a lei preconiza procedimentos (organizacionais e técnicos) que valem como garantias fundamentais, numa lógica de comprometimento com a transparência, a motivação e a efectividade dos direitos dos trabalhadores, de modo que haja maior inteireza, razoabilidade, ponderação e valorização da dignidade do trabalhador cujo contrato de trabalho cessará por força do despedimento objectivo.

A este propósito, Sofia Silva e Sousa enfatiza que: “o procedimento, em contexto de despedimento colectivo, desempenha um papel essencial para efeitos de controlo, em sede de defesa da posição e dos interesses dos trabalhadores envolvidos sendo importante não esquecer que para além dos interesses dos trabalhadores e do empregador estão em jogo, interesses de ordem pública, do emprego e da salubridade da economia” (*Notas Breves Sobre o Procedimento do Despedimento Colectivo, Direito e Justiça*, 3, Especial, Universidade Católica Portuguesa, 2015, p. 498).

Na mesma égide, Albino Mendes Baptista enfatiza que: “a concretização do despedimento colectivo supõe a observância prévia de um processo de informação e negociação, a partir de uma comunicação expressa, inicial da intenção de despedir e dos seus fundamentos” (*Jurisprudência do Trabalho Anotada, Relação Individual do Trabalho*, Ed. Luso-Livro, Lda., 1994, p. 573).

À esta luz, bem se compreende que o legislador tendo em elevada razão e prudência os requisitos e cautelas legais que envolvem esta modalidade da cessação contratual, pugnou por estabelecer consequências jurídico-legais, em caso de incumprimento do ritualismo procedimental.

Conforme sustenta António Monteiro Fernandes “a concretização de um despedimento colectivo implica, legalmente, a observância de uma certa tramitação, cuja importância se reflecte no facto de a ruptura dos contratos de trabalho poder ser neutralizada com base em mera deficiência processual” (Direito do Trabalho, 17.ª ed., Edições Almedina, p. 567).

Sucedo que, na percepção dos Recorrentes, o procedimento ou formalismo seguido pelo empregador (apelante) para o despedimento impugnado enferma de vícios, por não ter havido aviso prévio nem o seu envio as entidades que a lei exige que lhes seja remetido, juntamente com os demais documentos, nos termos preceituados nos n.ºs 1 e 6 do artigo 244.º da LGT em vigor à data dos factos.

Quanto a este sublime aspecto suscitado pelos Recorrentes, vale frisar que a *ratio* normativa consagrada na LGT enuncia um rol de situações tipificadoras do desencadeamento da justa causa objectiva, cujo preenchimento é uma condição da legalidade, da transparência e da lisura do despedimento colectivo.

Contudo, nos casos de inobservância de aviso prévio mesmo que esteja em causa o não preenchimento de pressupostos fulcrais calcados na lei, os efeitos jurídico-legais decorrentes apontam, tão somente, para uma cominação pecuniária, isto é, o dever de pagamento do salário correspondente ao período de aviso prévio (n.º 5 do artigo 244.º). Assim, não obstante a problemática que suscita a sua inobservância, a lei dos factos vigente descartou a condição de nulidade do despedimento colectivo baseado neste fundamento, conforme o respigado no artigo 247.º, ambos da LGT.

Neste contexto, no plano legal, preceitua o n.º 5 do artigo 299.º da aludida Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, Lei Geral do Trabalho (LGT), que a falta de aviso prévio, no todo ou em parte, confere ao trabalhador o direito ao salário correspondente ao período em falta. Todavia, apesar desta premissa legal, é razoável que se escrutine, em boa prática, os créditos vencidos e indemnizações devidas que o trabalhador ainda terá direito, *ex vi* da cessação do contrato de trabalho, sob pena de enriquecimento sem causa, desfavorável ao empregador, causado por eventuais pagamentos múltiplos, mormente depois do trabalhador beneficiar do pagamento da compensação legal nas situações concernentes ao despedimento colectivo.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large circular mark at the top, a signature below it, and several other initials and marks further down.

Em consonância com o que antecede, face ao regime legal traçado no referenciado dispositivo legal, afere-se que, as consequências jurídicas advenientes da ausência de aviso prévio, impende sobre o empregador o dever de retribuição ao trabalhador do período de aviso prévio em falta. Desta sorte, apesar das premissas em que se baseiam o despedimento colectivo que apontam, em regra, para situações de fragilidade de mercado, crises económicas e défices financeiros alheios a vontade dos sujeitos jurídico-laborais, a verdade é que, indubitavelmente, o incumprimento desta obrigação legal gera uma consequência financeira acrescida ou até mesmo agravada para o empregador.

Entrementes, do cômputo de elementos consignados dos autos (fls. 15, 102, 108, 109, 110, 111, 113, 115...), é verosímil que no procedimento controvertido, ora impugnado pelos Recorrentes, o empregador observou o ritualismo prescrito na Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, Lei Geral do Trabalho, mormente o pagamento da compensação consagrada no artigo 300.º do referido diploma com o adicional referente ao salário do período de aviso prévio, assegurando, deste modo, o cumprimento dos direitos e das legítimas garantias laborais, pós-cessação contratual colectiva, atribuídas aos trabalhadores. Acresce que, avulta a fls. 115 que no decurso das negociações a comissão representativa dos trabalhadores já havia suscitado o pagamento adicional do salário devido por falta de aviso prévio.

Ademais, conforme referem os autos a fls. 277, o Acórdão revidado sustenta “Destarte, é nosso convencimento de que foi observado o procedimento para o despedimento colectivo previsto nos artigos 230.º e 238.º da LGT”.

Deste modo, afigura-se que falece de razão a invocada ofensa ao princípio da legalidade arguida pelos ora Recorrentes.

b) Da alegada violação do direito a julgamento justo e conforme

O direito a julgamento justo e conforme constitui o corolário exponencial da concretização de amplas garantias processuais atribuídas aos indivíduos nas litigâncias judiciais, assegurado, por uma dinâmica interventiva reconhecida aos sujeitos na defesa dos seus lícitos direitos, na igualdade de armas e na efectivação de um julgamento imparcial, independente, célere, equânime e justo, que propicie sociedades mais seguras e confiantes na justiça social. Proclamado no artigo 10.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), na Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, jaz respaldo no artigo 72.º da Constituição da República de Angola, esteando os seus afloramentos e desdobramentos de forma transversal às diversas lides jurisdicionais.

A irradiação de princípios e valores constitucionais na tutela da ordem jurídica, adjectiva, reflectem a importância da suprapositividade e a prevalência da constitucionalização na tramitação processual das lides, corporizando o asseguramento das garantias fundamentais dos indivíduos, base dos Estados Democráticos de Direito.

Neste contexto, a operacionalização da justiça, hodierna, pressupõe uma participação interactiva e dialogante das partes no processo alicerçada quer no âmbito dos direitos fundamentais, quer no contexto dos direitos humanos, de modo que o exercício do contraditório e da ampla defesa conformem de forma equilibrada e justa os interesses dos litigantes na lide. Este *modus operandi* constitui, ainda, uma forma privilegiada e adequada de erradicar o livre arbítrio do julgador e, conseqüentemente, evitar decisões-surpresa, propiciando soluções confiantes a contento da segurança e confiança jurídicas.

O Tribunal Constitucional na sua jurisprudência sobre esta matéria tem sedimentado o seu entendimento no Acórdão n.º 741/2022, de 3 de Maio, defendendo que: “Do ponto de vista doutrinário, para que o julgamento seja justo e conforme, é essencial que se verifique o pressuposto da imparcialidade e independência dos juízes, que o julgamento seja baseado na equidade e igualdade de armas, que as garantias processuais das partes sejam asseguradas durante todo o processo, que seja dado o direito a assistência e patrocínio judiciário às partes, para que estas possam exercer na plenitude o direito à ampla defesa, o direito ao recurso e que a demanda tramita e seja decidida dentro dos parâmetros constitucionais e legais” (Disponível em: www.tribunalconstitucional.com).

Ademais, a *ratio essendi* do despedimento colectivo, enquanto modalidade de extinção do contrato individual de trabalho, não descarta o liame entre o despedimento e a justa causa objectiva, ou seja, a efectiva ocorrência de motivos objectivamente verificáveis que impossibilitam ou ponham em causa a manutenção do contrato de trabalho, enquadrando-se o caso *sub judice* na panóplia dessas situações legais, típicas, taxativamente descritas na LGT.

Ora, percorridos os autos e adentrando nas alegações aqui esgrimidas pelos Recorrentes, constata-se que das inconstitucionalidades que suscitam não se descortina plausibilidade na invocada violação deste direito, porquanto tiveram a faculdade e possibilidade de acessar à justiça e em paridade de armas litigar, contraditar e reivindicar os seus legítimos direitos liberdades e garantias fundamentais previstos na CRA e na lei, em plena concordância e preservação do direito a julgamento justo e conforme preceituado no artigo 72.º da CRA.

Aqui chegados, esta Corte Constitucional não vislumbra dos autos controvertidos nem tampouco no Acórdão contestado, adornos ofensivos ou antinomias aos cânones basilares deste direito fundamental, o que pressupõe a observância e respeito da sua integralidade e efectivação e, deste modo, a plena afirmação deste direito.

Por este motivo assomam aqui, *mutatis mutandis*, os mesmos argumentos de razões supra aludidos, igualmente, válidos para desconsiderar os invocados atropelos aos direitos ao trabalho, ao devido processo legal e demais princípios fundamentais, equivocadamente afluídos pelos Recorrentes para fazer *jus* às suas pretensões trazidas à colação de fundamentação do seu pedido de declaração de inconstitucionalidade do Acórdão recorrido.

Em face do defluído, o Tribunal Constitucional considera que o Acórdão em crise prolactado pela Câmara do Trabalho do Tribunal *ad quem* não ofende princípios, direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição da República de Angola.

Nestes termos,

DECIDINDO

Tudo visto e ponderado, acordam, em Plenário, os Juízes Conselheiros do Tribunal Constitucional, em: **NEGAR PROVIMENTO AO PRESENTE RECURSO POR NÃO SE VERIFICAREM OFENSAS AOS PRINCÍPIOS, DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS PRECITUADOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE ANGOLA.**

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

Notifique-se.

Tribunal Constitucional, em Luanda, aos 06 de Agosto de 2024.

OS JUÍZES CONSELHEIROS

Dra. Laurinda Prazeres Monteiro Cardoso (Presidente)

Dr. Carlos Manuel dos Santos Teixeira

Dr. Gilberto de Faria Magalhães

Dr. João Carlos António Paulino

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

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

Dr. Vitorino Domingos Hossi