

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ACÓRDÃO N.º 855/2023

PROCESSO N.º 1066-B/2023

Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade

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

I. RELATÓRIO

Halliburton Overseas Limitada, Recorrente com os demais sinais de identificação nos autos, por não se conformar com o Acórdão proferido pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, em sede do Processo n.º 425/2016 veio, ao abrigo do artigo 49.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho - Lei do Processo Constitucional (LPC), com a alteração que lhe foi introduzida pela Lei n.º 25/10, de 3 de Dezembro, interpor recurso extraordinário de inconstitucionalidade, por entender que o Acórdão supracitado padece de inconstitucionalidades.

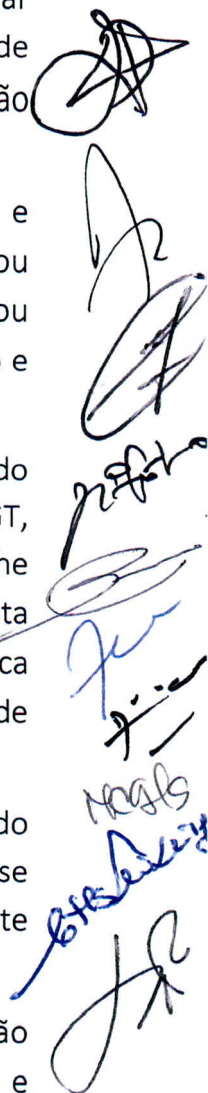
A Recorrente apresenta as suas alegações, conforme consta de fls. 233 v e 234 v, que, em síntese, são as seguintes:

- a) O presente recurso de inconstitucionalidade tem por objecto o Acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, na parte em que declarou a nulidade do despedimento e, consequentemente, condenou a recorrente a pagar ao então trabalhador o valor em kwanzas equivalente a USD 17 280,00 referente a salários intercalares e USD 28 800,00 referente a indemnização por antiguidade;
- b) No referido Acórdão o Tribunal *a quo* ao decidir como decidiu, violou ostensivamente normas e princípios fundamentais consagrados na Constituição da República de Angola (CRA), designadamente, o princípio constitucional do direito a um julgamento justo e conforme a lei, previsto no artigo 72.º da CRA;

- c) Na decisão sob censura, o Tribunal *a quo* declarou a nulidade do despedimento com o fundamento de que, no processo disciplinar ao Recorrido, a Recorrente remeteu ao relatório final do Processo disciplinar todos os elementos que reporta o n.º 2 do artigo 52.º da Lei Geral de Trabalho (LGT), e que o relatório não era parte integrante da comunicação da medida disciplinar;
- d) A Recorrente entende que tal decisão é claramente inconstitucional e ilegal, porque não tem por base nenhuma disposição legal, que proíbe ou impede que na comunicação da decisão o empregador justifique e/ou fundamente a medida disciplinar por adesão aos fundamentos de facto e de direito vertidos no relatório final do processo disciplinar;
- e) Por outro lado, no caso em apreço afigura-se inteiramente salvaguardado o cumprimento da exigência estabelecida no n.º 2 do artigo 52.º da LGT, designadamente, levar ao conhecimento do trabalhador os factos que lhe são imputados e as consequências dos mesmos. o resultado da entrevista e a decisão final de punição, pelo que não se descortina com tal prática qualquer lesão ao direito de defesa do então trabalhador, o que na verdade nem sequer é mencionado no Acórdão recorrido;
- f) Assim, salvo melhor e fundamentada opinião, o exame analítico e crítico do procedimento disciplinar efectuado nos presentes autos revela-se ostensivamente deficiente e daí resultou uma decisão manifestamente contrária aos preceitos da Constituição acima elencados;
- g) Face ao acima exposto, a aqui Recorrente considera que o Acórdão recorrido, ao decidir como decidiu, viola ostensivamente normas e princípios fundamentais consagrados na Constituição da República de Angola (CRA), designadamente, os princípios constitucionais de protecção do direito a julgamento justo e conforme a lei, previsto no artigo 72.º da CRA.

Termina pedindo que se dê inteiro provimento ao presente recurso e, por via dele, se revogue o Acórdão recorrido, por não estar em conformidade com a Constituição, designadamente, por violação do princípio e direito constitucional acima referido.

O processo foi à vista do Ministério Público, que se pronunciou no sentido de negar provimento ao presente recurso, nos seguintes termos



“(…) O Acórdão em crise descreve detalhadamente e de forma pedagógica o formalismo que regula o processo disciplinar e o conteúdo que deve preencher a comunicação da medida disciplinar ao trabalhador que, no caso em apreciação, não está preenchido. Constatou igualmente a ausência do auto de interrogatório, auto através do qual, o trabalhador arguido teria a oportunidade de exercer o contraditório, como meio de garantir a sua defesa, fls. 196.

Trata-se de vícios de forma insanáveis, determinando como consequência, a declaração de nulidade.

Desta sorte, o Acórdão recorrido não violou o direito a julgamento justo e conforme, previsto no artigo 72.º da CRA.

Nestes termos, o Ministério Público inclina-se pelo não provimento ao recurso”.

Colhidos os vistos legais, cumpre agora apreciar e decidir.

II. COMPETÊNCIA

O presente recurso foi interposto nos termos e com os fundamentos da alínea a) do artigo 49.º da Lei n.º 3/08, de 17 junho - Lei do Processo Constitucional (LPC), norma que habilita a interposição de recurso extraordinário de inconstitucionalidade para o Tribunal Constitucional das “(...) sentenças dos demais tribunais que contenham fundamentos de direito e decisões que contrariem princípios, direitos, liberdades e garantias previstos na Constituição da República de Angola”.

Sendo que, atento ao disposto no artigo 53.º da LPC é o Plenário do Tribunal Constitucional, o órgão jurisdicional competente para conhecer e decidir o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade.

III. LEGITIMIDADE

A Recorrente é parte legítima, nos termos da alínea a) do artigo 50.º da Lei n.º 3/08, de 17 de junho, que estipula que “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 o Acórdão de 23 de Agosto de 2021, prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, no âmbito do Processo n.º 425/16, cabendo a esta Corte verificar se o mesmo ofendeu princípios ou violou direitos, liberdades e garantias fundamentais consagrados na CRA.

V. APRECIANDO

A Recorrente veio a esta instância constitucional interpor o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade, por não se conformar com o douto Acórdão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, essencialmente na parte em que declarou a nulidade do despedimento por inobservância do disposto do artigo 52.º da LGT.

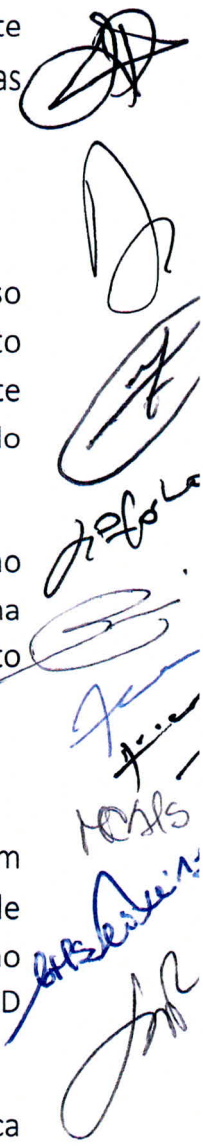
Neste sentido, a Recorrente considera, que o Tribunal Supremo ao decidir como decidiu, violou ostensivamente normas e princípios fundamentais consagrados na CRA, designadamente, o princípio constitucional do direito a um julgamento justo e conforme, previsto no artigo 72.º da CRA.

Ora,

Numa óptica de enquadramento, reportam os autos que a Recorrente tinha um contrato de trabalho, por tempo indeterminado, com o então trabalhador, desde 01 de Março de 1997, que desempenhou a função de Supervisor de Serviço no Departamento de *Logging* durante 15 anos, auferindo um salário mensal de USD 1.920,00 (mil novecentos e vinte dólares americanos).

Por motivo de doença prolongada, encontrando-se o então trabalhador na África do Sul em tratamento médico, recebeu uma carta de suspensão do contrato de trabalho com a perda de salário, no dia 20 de Novembro de 2012.

Ademais, a aqui Recorrente solicitou à Direcção Provincial de Saúde a realização de exames médicos para avaliar a natureza da doença do então trabalhador, e por via disso, desencadear o processo para atribuição do subsídio de assistência social. Na sequência, com base no previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 198.º e artigo 46.º da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro – LGT, em vigor na época dos factos, a Recorrente instaurou contra o aludido trabalhador, um processo disciplinar que culminou com o seu despedimento imediato.



Posto isto, à luz dos parâmetros jurídicos constitucionais, cabe a este Tribunal apreciar em que medida o Acórdão recorrido, traduz uma concreta violação do princípio ou direito constitucional, acima enunciado pela Recorrente.

Vejamos,

O princípio do julgamento justo e conforme é um pressuposto fulcral do Estado Democrático de Direito e constitui uma garantia fundamental da existência de uma administração da justiça imparcial, independente, equitativa e funcional.

Nesta acepção, o direito a julgamento justo e conforme assenta as suas premissas na prerrogativa que é conferida às partes de pleitearem, contradizerem e carream para o processo todos os elementos de provas conducentes à aferição da verdade material, impondo o absoluto respeito pela protecção legal e inviolabilidade das garantias consagradas na Constituição da República de Angola (CRA).

Alcance que, na linha da jurisprudência desta Corte Constitucional, designadamente firmada no Acórdão n.º 799/2023, no âmbito do processo 903-A-2021, tem ligação incidível com o princípio da legalidade.

Tece-se entre outros considerandos que “a hermenêutica constitucional resultante da norma do artigo 72.º da Constituição, reporta o direito ao julgamento justo e conforme uma ligação com o princípio da legalidade, e tal resulta da interpretação sistemática da Constituição. Se a decisão for ilegal ela será injusta se for legal será justa”.

Ademais, contemplando o direito ao julgamento justo e conforme, consagrado em instrumentos internacionais, quais sejam, o artigo 14.º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o artigo 7.º da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. Este direito pressupõe, no essencial, que toda a causa submetida em juízo, seja julgada por um tribunal legalmente competente, com a observância das garantias processuais que as partes têm direito, *maxime*, o direito ao contraditório e a igualdade das partes no tribunal perante a lei; que a decisão seja com base num direito vigente que previamente sanciona determinadas condutas e, finalmente, que tal decisão seja prolectada num prazo razoável a fim de ser útil aos interessados.

A Recorrente aponta a ofensa do princípio sublinhado, argumentando que remeteu para o relatório final do processo disciplinar todos os elementos que

reporta o n.º 2 do artigo 52.º da LGT e que o relatório é parte integrante da comunicação da medida disciplinar.

Daí que entenda que a decisão “é claramente inconstitucional e ilegal, porque não tem por base nenhuma disposição legal. Com efeito, a LGT não contém nenhuma norma que proíba ou impeça que na comunicação da decisão, o empregador justifique e/ou fundamente a medida disciplinar aplicada por adesão aos fundamentos de facto e de direito vertidos no relatório disciplinar.”

Dito de modo diverso, na óptica da entidade empregadora ora Recorrente, o julgamento afigura-se injusto porquanto, apesar de ter observado o disposto na lei, no que a comunicação da medida disciplinar diz respeito, ainda assim, a decisão recorrida declarou nulo o despedimento por inobservância deste formalismo legal.

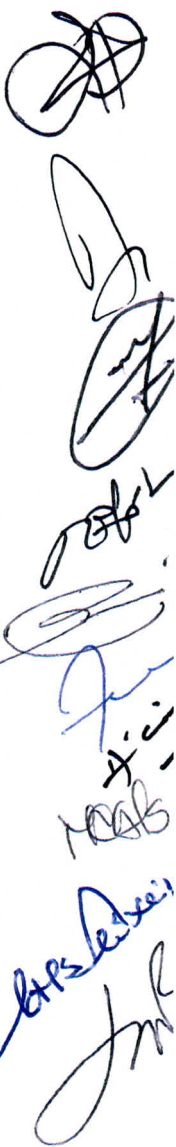
Terá razão?

Relativamente aos pressupostos que deve conter a comunicação da medida disciplinar, o n.º 2 do artigo 52.º da referida lei, em vigor à data dos factos, determina que “a medida aplicada é comunicada por escrito ao trabalhador nos cinco dias seguintes à decisão por qualquer dos meios referidos no n.º 3 do artigo 50.º, devendo a comunicação mencionar os factos imputados ao trabalhador e as consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição”.

No que concerne a instauração de processo disciplinar, o Acórdão recorrido faz uma explanação detalhada sobre o formalismo que o regula e o conteúdo que deve preencher a comunicação da medida disciplinar aplicada contra o trabalhador que, no caso em análise, verificou-se não estarem preenchidos.

Como acima se enunciou, a Recorrente considera que, ao remeter para o relatório final os elementos que deveriam constar da comunicação da medida disciplinar aplicada ao trabalhador, cumpriu, deste modo, com o disposto no n.º 2 do artigo 52.º da LGT.

Ora, argumenta-se na decisão recorrida que “(...) da comunicação da medida disciplinar (fls. 48), não se consegue aferir quando a mesma foi aplicada, por quem foi aplicada, se a pessoa que a aplicou tinha ou não poder para o efeito-poder originário ou delegado. E mais, a comunicação da medida disciplinar não menciona os factos imputados ao trabalhador e as consequências desses mesmos factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição, tal como determina o n.º 2 do



artigo 52.º da LGT, remete, de resto, tais factos ao relatório final do processo disciplinar.

Assiste-se, amiúde, a essa prática a da remessa da (síntese) de um processo disciplinar, nos termos do n.º 2 do artigo 52.º da LGT, ao relatório. Este não é parte integrante da comunicação, logo, tal remessa equivale a não inclusão destes factos, gerando, assim, a nulidade do despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 228.º da LGT”.

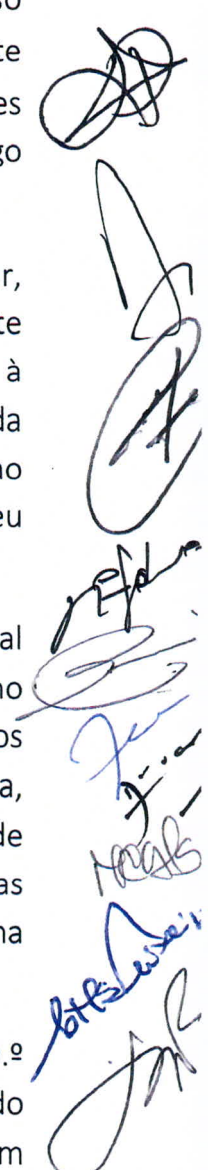
É importante salientar que o relatório final é uma peça do processo disciplinar, elaborada pelo instrutor do processo, onde é vertida a análise da prova existente nos autos referente a acusação e a defesa, bem como a proposta de decisão à entidade empregadora. O relatório final não substitui a comunicação da medida disciplinar, não é esta a *ratio essendi* da lei, pois, as normas referentes ao formalismo do procedimento disciplinar são de carácter imperativo, logo, o seu cumprimento escrupuloso deve ser observado, sob pena de nulidade.

Compulsados os autos, constata-se que, de facto, na comunicação da decisão final do despedimento disciplinar não estão observados os pressupostos descritos no n.º 2 do artigo 52.º da LGT, designadamente, mencionar (i) os factos imputados ao trabalhador, (ii) as consequências desses factos, (iii) o resultado da entrevista, e (iv) a decisão final. Estes, são tidos pelo legislador, como requisitos formais de validade do acto. Aliás, tal é assim, porquanto a própria Recorrente reconhece, nas suas alegações, ter feito remissão de todos esses elementos da lei acima mencionada, ao relatório do processo disciplinar (*vide* fls. 233 dos autos).

Ora, os formalismos do processo disciplinar estão previstos nos artigos 48.º, 60.º e 226.º, todos da LGT, nos termos dos quais, para que a medida disciplinar do despedimento imediato aplicada seja procedente, é necessário que haja um processo disciplinar válido e legal.

Importa referir que o processo disciplinar impõe ao empregador o cumprimento de formalismos na aplicação de sanções que, segundo Pedro de Sousa Marcelo, “a exigência de uma comunicação escrita fundamentada ao trabalhador punido implica já o reconhecimento de que o poder disciplinar deve ser exercido segundo as regras de boa razão, que se sobrepõem aos interesses ou sentimentos do empregador” (*Poder Disciplinar Patronal*, Almedina, Coimbra, 1990, p.126).

Seguindo o raciocínio acima, reputa-se necessário que a observância pelo empregador do princípio da suficiência que consiste na obrigação de carrear no processo disciplinar todos os elementos de prova que servem de fundamento à



sua decisão, contando que a omissão põe em causa o direito à informação adequada, e os princípios da segurança e certeza jurídica na medida em que o trabalhador ficaria sem saber as razões do seu despedimento. A falta de justificação da medida disciplinar torna-a inválida, ao abrigo do artigo 208.º da LGT, conjugado com o artigo 289.º do Código Civil, e os seus efeitos operam *ex tunc*.

No mesmo sentido, Márcia Nigiolela refere que “o despedimento disciplinar enquanto acto unilateral extintivo da relação laboral está sujeito a requisitos substanciais e formais que condicionam a sua validade. A ilicitude do despedimento ocorre quando a entidade empregadora declara a extinção do vínculo laboral, violando os pressupostos formais e substanciais exigidos por lei” (*O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica Editora, 2014, p. 83).

Menezes Leitão, também, esclarece em termos semelhantes que “A ilicitude corresponde ao valor negativo que afecta o despedimento, quando o mesmo é decretado fora dos pressupostos estabelecidos na lei, ou em desrespeito dos procedimentos nela estabelecidos, e que se concretiza no direito atribuído ao trabalhador de promover a suspensão e a impugnação judicial desse despedimento” (*O Direito do Trabalho*, Edições Almedina, S.A, 2012, 3ª Edição, p. 403).

De tudo quanto se expõe, resulta claro que a douda decisão recorrida encontra-se alicerçada nos condicionalismos impostos na lei, além de que, durante todas as fases do processo judicial, a Recorrente viu assegurado o seu direito a um julgamento imparcial e independente, num prazo razoável e com todas as garantias de defesa material, pressupostos essenciais para aferir a observância do direito ao julgamento justo e conforme a lei. Entendimento que, de resto, advogam Raúl Carlos Vasques Araújo e Elisa Rangel Nunes (*Constituição da República de Angola Anotada*, tomo I, 2014, p. 398).

Assim sendo, esta Corte constitucional, considera que o Acórdão prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, não ofendeu o princípio invocado pela Recorrente ou qualquer outro princípio constitucional.

Nestes termos,

DECIDINDO


Tudo visto e ponderado, acordam, em Plenário, os Juizes Conselheiros do Tribunal Constitucional, em: *deixa provimento ao presente recurso, por não terem sido ofendidos principios, direitos e garantias previstos na Constituição.*

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, 15 de Novembro de 2023.

OS JUÍZES CONSELHEIROS

Dra. Laurinda Prazeres Monteiro Cardoso (Presidente) 

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

Dr. Carlos Alberto B. Burity da Silva 

Dr. Carlos Manuel dos Santos Teixeira *Carlos Manuel dos Santos Teixeira*

Dr. Gilberto de Faria Magalhães 

Dra. Júlia de Fátima Leite S. Ferreira *Júlia de Fátima L.S. Ferreira*

Dra. Maria da Conceição de Almeida Sango *Maria da Conceição de Almeida Sango*

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

Dr. Simão de Sousa Victor *Simão de Sousa Victor*

Dr. Vitorino Domingos Hossi *Vitorino Domingos Hossi*