



**REPÚBLICA DE ANGOLA**  
**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**  
**ACÓRDÃO N.º 701/2021**

**PROCESSO N.º 869-C/2021**

**Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade**

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

**I. RELATÓRIO**

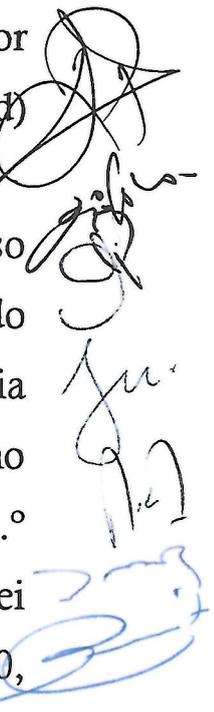
**Sidney Ventura Santana Tavares**, melhor identificado nos autos, não se conformado com o douto Acórdão de 07 de Novembro de 2019, no âmbito do processo n.º 753/2018, prolactado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo que revogou a decisão da 1ª instância, tramitada na 2ª Secção da Sala de Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, veio interpor ao Tribunal Constitucional o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade.

O Recorrente apresenta como fundamentos os seguintes:

1. O Recorrente e a **FRIEDLANDER ANGOLA – TUBOS E MONTAGEM, LDA** celebraram um contrato de trabalho por tempo indeterminado, com início em 12 de Maio de 2005, por

força da aplicação do artigo 14.º, n.º 3, da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, Lei Geral de Trabalho (LGT), em vigor à data dos factos, exercendo a função de operador de grua.

2. O Recorrente era igualmente o 2º Secretário da Comissão Sindical da empresa, vinculada ao Sindicato dos Trabalhadores Organizados do Sector Petrolífero de Angola e Afins (STOSPAA), facto que passou a beliscar a sua relação com a Direcção da entidade patronal, sobretudo com o Departamento de Recursos Humanos, dada a sua intransigência na defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora.
3. O Recorrente foi alvo de sucessivos processos disciplinares, com fito de se verem livre do mesmo, tendo o último culminado com seu despedimento imediato, mediante aplicação forçada, por parte da entidade patronal dos artigos 49.º, al. e), 46.º, als. b), d) e h) e 225.º, al. e) e f), todos da antiga LGT.
4. O douto Acórdão não teve em conta que o referido processo disciplinar foi instaurado pelo facto de o Recorrente ter alegado que, atendendo a sua condição de dirigente sindical, não deveria ser transferido sem seu acordo, por força do estabelecido no artigo 33.º, sob epígrafe “proibição de transferência”, da Lei n.º 21 – C/92, de 28 de Agosto, Lei Sindical, na qualidade de lei especial, derroga o disposto no artigo 81.º da citada Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro.
5. O douto Acórdão recorrido, ao sufragar a medida de despedimento imediato aplicado pela entidade patronal, violou o direito ao trabalho do Recorrente (artigo 76.º, n.º 1 da Constituição da República de Angola (CRA) e os princípios da



estabilidade no emprego (artigo 211.º da Lei n.º 2/00, em vigor à data dos factos, artigo 76.º n.º 4 da CRA), e o da não discriminação (artigo 23.º, n.º 2 da CRA).

6. A Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo fundamentou a sua decisão sustentando-se num suposto cadastro disciplinar, que foi utilizado pelo empregador para discriminar o Recorrente em virtude do seu associativismo sindical, facto que viola o princípio da não discriminação do trabalhador em função das suas convicções ideológicas (artigo 23.º, n.º 2 da CRA).
7. O douto Acórdão recorrido legítima o despedimento sem justa causa, pois o seu despedimento disciplinar teve como base a mera objecção do Recorrente à transferência do seu posto de trabalho para outro, o que configura, indubitavelmente, um exercício abusivo do poder disciplinar alínea c) do n.º 1 e n.º 2 da Lei n.º 2/00. Presunção esta que não foi afastada pela entidade patronal, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 59.º do mesmo diploma legal.

Por fim, o Recorrente pede que o Acórdão recorrido deve ser declarado nulo, nos termos do artigo 668.º do CPC, em virtude da violação do direito ao trabalho (artigo 76.º n.º 1 da CRA) e dos princípios da estabilidade no emprego (artigo 211.º da Lei n.º 2/00, em vigor à data dos factos, conjugado com o artigo 76.º, n.º 4 da CRA), e o da não discriminação (artigo 23.º, n.º 2 da CRA).

O Processo foi à vista do Ministério Público.

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

## II. COMPETÊNCIA

O presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade foi interposto nos termos e fundamentos da alínea a) do artigo 49.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho – Lei do Processo Constitucional (LPC), norma que estabelece o âmbito do recurso extraordinário de inconstitucionalidade para o Tribunal Constitucional como *“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

O Recorrente é apelado no Processo n.º 753/2018, que correu trâmites na Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, pelo que é parte legítima, nos termos da alínea a) do artigo 50.º da LPC que preceitua *“no caso de sentenças, 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 é apreciar se o Aresto prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, no âmbito do Processo n.º 753/2018, violou ou não princípios e direitos constitucionalmente garantidos.



## V. APRECIANDO

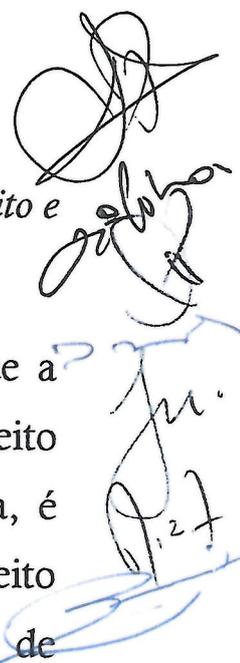
O Recorrente interpôs o recurso extraordinário de inconstitucionalidade em apreço, alegando que o Acórdão recorrido deve ser declarado nulo, nos termos do artigo 668.º do CPC, em virtude da violação do direito ao trabalho (artigo 76.º n.º 1 da CRA) e dos princípios da estabilidade do emprego (artigo 211.º da Lei n.º 2/00, em vigor à data dos factos, conjugado com o artigo 76.º, n.º 4 da CRA), e o da não discriminação (artigo 23.º, n.º 2 da CRA).

Partindo da premissa de que este Tribunal, enquanto guardião da justiça constitucional, deve sindicat as decisões dos demais tribunais que violem os direitos e ou princípios consagrados na CRA. Assim sendo, *in casu*, o Tribunal Constitucional é chamado a apreciar se o acórdão em sindicância do Tribunal Supremo, efectivamente violou o direito ao trabalho e concomitantemente o princípio da estabilidade do emprego e o princípio da não discriminação.

### 1. Direito ao trabalho e o princípio da estabilidade do emprego

A Constituição dispõe no n.º 1 do artigo 76.º: “O trabalho é um direito e um dever de todos”.

Atendendo o preceito descrito acima, desde logo, concluímos que a CRA garante a todo cidadão o direito ao trabalho, como um direito fundamental, inerente à subsistência da pessoa humana. Todavia, é necessário não perder de vista que a segunda parte do mesmo preceito constitucional, prescreve que o trabalho é igualmente um dever de todos, portanto, o cidadão ao exercer o seu direito de trabalho, de igual modo, deve estar consciente que existe subjacente ao mesmo um

Handwritten signature and initials in blue ink, located on the right side of the page, overlapping the text of the second paragraph.

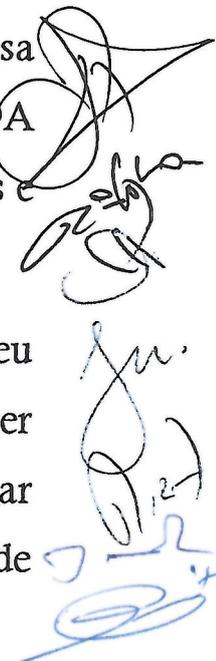
correspondente dever, ou seja, não basta ter direito, mas também há necessidade de cumprimento das obrigações intrínsecas ao respectivo direito subjectivo.

No mesmo sentido, afirmam Raul Carlos Vasques Araújo e Elisa Rangel Nunes que *“O direito ao trabalho é um direito fundamental que impõe direitos e deveres e que apresenta uma dimensão individual e uma dimensão colectiva. No âmbito individual, é visto como acesso ao trabalho e a feitura de contratos de trabalho (...) Entende a Constituição que o trabalho não é apenas um direito mas também um dever, uma obrigação.”*- Raul Carlos Vasques Araújo e Elisa Rangel Nunes, *in Constituição da República de Angola Anotada*, Tomo I, 2014, pág. 409.

O direito ao trabalho é materializado através de políticas públicas promovidas pelo Estado, no entanto, são os parceiros sociais do Estado, mormente as empresas, que devem criar, grosso modo, a generalidade dos postos de trabalho. No caso vertente, a empresa FRIEDLANDER ANGOLA – TUBOS E MONTAGEM, LDA celebrou um contrato de trabalho com o aqui Recorrente, nos termos e cláusulas consensualmente aceites pelas partes.

Contudo, o Recorrente alega que a referida empresa violou o seu direito ao trabalho e o princípio da estabilidade do emprego, por ter sido despedido sem justa causa, pois o seu despedimento disciplinar teve como base a sua mera objecção à transferência do seu posto de trabalho para outro.

Atentos aos autos, porém, verificamos que, contrariamente ao que afirma o Recorrente, o mesmo foi despedido pelo facto de pesar sobre



si um processo disciplinar, instaurado conforme os ditames da lei, aliás, antecédidos de vários outros (vide fls. 199 e 200 dos autos), demonstrando uma prática reiterada de não acatamento das orientações da entidade patronal, violando os deveres do trabalhador resultantes da relação jurídico – laboral, designadamente os previstos no artigo 46.º da LGT, em vigor à data dos factos.

Nota-se, paralelamente, no que ao objecto do presente recurso de inconstitucionalidade respeita, que o tribunal *ad quem*, escalpelizou de forma aturada os factos, tendo sido bastante profundo na fundamentação da decisão, designadamente concretizando de modo exaustivo o conceito de justa causa com vista ao despedimento, conforme de fls. 196 a 200.

Logo, não há como esta Corte Constitucional decidir em contrassenso, tendo concluído o Tribunal de recurso que havia razões fundadas, que se configuravam em despedimento com justa causa, doutrinalmente entendida como *“um comportamento que, a luz de um critério social, se mostre incompatível com a continuidade do trabalhador ao serviço daquele ou de qualquer outro empregador, privado ou público. Um comportamento de tal modo grave que deixe de ser razoavelmente exigível a um qualquer empregador (um empregador médio) que, mantendo o trabalhador ao serviço, se conforme com a supremacia do direito ao trabalho,”* - Abílio Neto, *in Processo Disciplinar e Despedimento*, Ediforum Lda, 2004, pág. 136.

Deste modo, o Acórdão objecto de sindicância não viola a norma constitucional do n.º 4, do artigo 76.º da CRA, que dispõe: *“O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei”*;

bem como não beliscou o princípio da estabilidade do emprego, o qual encerra o referido preceito.

Posto isto, é de se reiterar que, atendendo às provas carreadas ao processo e em observância ao princípio da livre apreciação, não cabe a este Tribunal reapreciar a matéria fáctica, muito menos reformular o sentido da decisão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, pois o seu poder de cognição está limitado única e exclusivamente em aferir, se a referida decisão plasmada no acórdão em causa, fere princípios e direitos fundamentais constitucionalmente tutelados (artigo 49.º, alínea a), da LPC).

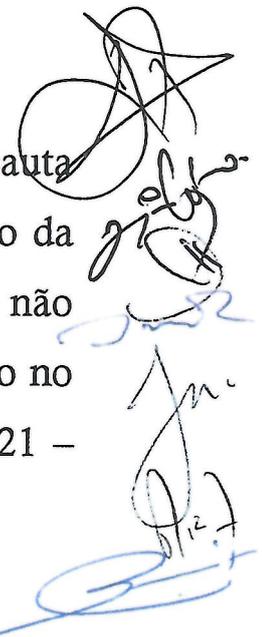
Destarte, não se vislumbra no acórdão prolatado pela Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, qualquer violação do direito ao trabalho e do princípio da estabilidade do emprego.

## **2. Princípio da não discriminação**

O Recorrente socorre-se nas suas alegações de que o aresto em pauta deve ser considerado nulo, uma vez que não respeitou o princípio da não discriminação, pois na sua condição de dirigente sindical não deveria ser transferido sem o seu acordo, por força do estabelecido no artigo 33.º, sob epígrafe “proibição de transferência”, da Lei n.º 21 – C/92, de 28 de Agosto, Lei Sindical.

Vejamos se procede o seu argumento:

Convém, antes de tudo, salientar que o princípio da não discriminação emana do artigo 23.º n.º 2 da CRA, referente ao princípio da igualdade e do artigo 76.º n.º 3 b) da mesma lei magna, na proibição de discriminação, mormente, em função de certos grupos particulares de



trabalhadores, impedindo a diferenciação injustificada com base em critérios suspeitos.

A discriminação diz-se directa, *“sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.”* E por outra, diz-se indirecta *“sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras, a não ser que essa disposição critério ou prática seja obviamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários – Paula Quintas, Hélder Quintas, in Manual de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, 2ª edição, Almedina, 2012, pág. 196-197.*

Nota-se, igualmente, em analogia com o que refere António Monteiro Fernandes que, *“ um dos Elementos concretizadores da prestação de trabalho é o local em que ela deve ser executada. Trata-se de um elemento relevante para a situação sócio profissional do trabalhador e, desde logo, para a sua posição contratual (...).” In Direito do Trabalho, 15ª edição, Almedina, 2010, pág. 443 – 444.*

No mesmo contexto, acrescenta o referido autor que *“O local de trabalho é em geral, o centro estável (ou permanente) de actividade e a sua determinação obedece essencialmente ao intuito de se dimensionarem no espaço as obrigações e os direitos garantidos que a lei lhe reconhece.” Ob. cit, pág. 444.*

Tal entendimento, aplicado à nossa realidade, resultou em termos gerais, na formulação do regime jurídico respeitante à mudança de

centro ou local de trabalho, consagrado no artigo 80.º e seguintes da LGT, na altura em vigor, segundo a qual a regra era de o trabalhador não poder ser transferido pela sua entidade empregadora, senão de acordo aos termos previstos à luz do mesmo regime.

Com efeito, decorria do regime legal respeitante à mobilidade do trabalhador, na altura em vigor, o princípio segundo o qual a modificação ou alteração do local de trabalho não devia funcionar como uma forma de pressionar o trabalhador, para que esse adoptasse determinado comportamento, e que caberia ao empregador demonstrar as causas ou razões que justificassem a ordem de transferência do local de trabalho, a este propósito, António Vicente Marques e Miguel Lucas Pires, *in Comentários à Legislação Laboral Angolana*, Polis Editora Lda, 2014, pág.124.

Mas, precisamente, para o que a nossa apreciação releva, fruto da reconhecida garantia constitucional do direito à liberdade sindical, consagrada no artigo 50.º da CRA, é o que dispõe o artigo 33.º da Lei n.º 21 – C/92, de 28 de Agosto, Lei Sindical que ***“Os dirigentes sindicais e os representantes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, por facto resultante da sua actividade sindical”*** (o negrito é nosso).

Todavia, contrariando o entendimento expendido pelo Recorrente, do referido preceito legal não resulta de todo que os dirigentes e os representantes sindicais não pudessem ser transferidos, mas tão-somente que essa transferência não podia ser motivada em razão do exercício da liberdade sindical sem a anuência do trabalhador.

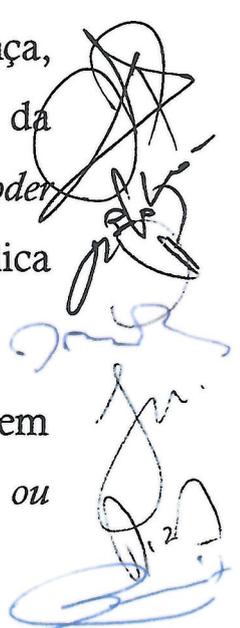
Não sendo este, pois, o caso, existindo razões fundadas para operar a transferência nos termos previsto na lei, a mesma não estava interdita. Por consequência, não foi legítima a desobediência do Recorrente, conforme mencionado supra (considerando que nada ficou demonstrado sobre a alteração do local de trabalho) ao impedir o Recorrente de exercer a sua actividade sindical em perfeita normalidade.

No caso dos autos em apreciação, repara-se que a transferência do impetrante teve como escopo, a substituição temporária de um colega com a mesma função, o qual seria submetido a uma formação, conforme atesta o ponto 10 de fls. 188 e 189 dos autos; esta substituição seria a partir de 22 de Junho até 31 de Dezembro de 2015, ou seja, um pouco mais de seis (6) meses.

Ocorre que o *jus variandi* geográfico é uma prerrogativa unilateral reconhecida por lei ao empregador que autoriza a mudança, temporariamente, do local de trabalho, desde que as necessidades da empresa o justifiquem (cfr. Márcia Nigiolela, *O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica Editora, Lisboa 2014, pág 65).

No mesmo diapasão, o n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 2/00 (então em vigor), estabelecia: “Por razões técnicas e organizativas, de produção ou outras circunstâncias que

*justifiquem, o empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para local de trabalho fora do centro de trabalho, num período não superior a um ano”.*



Deste modo, no que ao presente enquadramento interessa, o facto impeditivo do direito de alterar o local de trabalho por razões fundadas no interesse do empregador, somente prevaleceria se a aludida mudança do local de trabalho confrontasse seriamente com o direito ao exercício da actividade sindical do Recorrente, o que não se verificou.

Noutro sentido, não se vislumbra do critério em que se fundou a decisão da mobilidade do Recorrente, que fosse susceptível de o colocar por motivo discriminatório numa posição de desvantagem, comparativamente a qualquer outro trabalhador não exercendo o direito sindical.

Por conseguinte, face ao exposto, julgamos que o Recorrente demonstrou alguma sobrançeria pela qualidade que ostentava, dirigente sindical, descurando que a entidade empregadora detém o poder disciplinar e deve exercê-lo sempre que o trabalhador cometer uma infracção disciplinar, nos termos da Constituição e da lei. Não é líquido que o Recorrente tenha sido despedido por discriminação em virtude do seu associativismo sindical ou convicções ideológicas, como alega, mas por consequência de um processo disciplinar legalmente instaurado pelo empregador.

Portanto, não procede o argumento do Recorrente, na medida em que o acórdão recorrido efectivamente não violou o direito ao trabalho e concomitantemente o princípio da estabilidade do emprego e o princípio da não discriminação.

## DECIDINDO

Neste termos,

Tudo visto e ponderado, acordam, em Plenário, os Juizes Conselheiros do

Tribunal Constitucional, em: *Negar provimento ao presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade, por não ter ofendido princípios nem violado direitos constitucionalmente protegidos*

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

Notifique.

Tribunal Constitucional, em Luanda, 7 de Outubro de 2021.

## OS JUÍZES CONSELHEIROS

Dra. Laurinda Prazeres Monteiro Cardoso (Presidente)

Dra. Guilhermina Prata (Vice-Presidente)

Dr. Carlos Alberto B. Burity da Silva

Dr. Carlos Magalhães

Dra. Josefa Antónia dos Santos Neto *Josefa Antónia dos Santos Neto*

Dra. Maria de Fátima Lima d'A. B da Silva (Relatora) *Maria de Fátima Lima d'A. B da Silva*

Dra. Victória Manuel da Silva Izata *Victória M. de Silva Izata*