

A FACULDADE DO EMPREGADOR SUPRIR AS IRREGULARIDADES DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR - A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO N.º 4 DO ART. 208.º DA LEI GERAL DO TRABALHO.¹

Inácio MUANA²

RESUMO

Com o presente estudo, pretendemos analisar a eventual inconstitucionalidade do n.º 4 do art. 208.º da Lei Geral do Trabalho.

A norma em causa consagra as consequências da declaração de nulidade do procedimento disciplinar, que em suma, traduzem-se na obrigação do empregador reintegrar o trabalhador e pagar-lhe os salários (intercalares ou de tramitação) e complementos que tiver deixado de receber em virtude do despedimento, até ao limite máximo de seis (6) meses para as grandes empresas, quatro (4) meses para as médias empresas e de dois (2) meses para as pequenas e micro-empresas.

Todavia, a mesma norma, no seu n.º 4, confere ao empregador a faculdade de suprir as irregularidades do procedimento disciplinar, num prazo de cinco (5) dias úteis, a contar da data da declaração de nulidade do despedimento.

Em termos práticos, a disposição legal em causa permite ao empregador agir em sentido contrário a uma decisão judicial, quando a CRA dispõe no n.º 2 do art. 177.º, que as decisões dos tribunais são de cumprimento obrigatório por parte de qualquer entidade, pública ou privada, prevalecendo sobre quaisquer outras, sem prejuízo da possibilidade de serem oportunamente impugnadas nos termos da lei.

Em função dos elementos acima expostos, colocam-se seriam dúvidas sobre a constitucionalidade do n.º 4 do art. 208.º da LGT, sendo por este facto objectivo do nosso estudo procurar demonstrar que a norma em causa belisca o princípio da vinculatividade das decisões dos tribunais.

Palavras-chaves: trabalhador; empregador; contrato de trabalho; poder disciplinar; procedimento disciplinar; decisões dos tribunais; vinculatividade; inconstitucionalidade.

¹ O presente artigo corresponde, com uma ou outra alteração, ao Relatório apresentado no Curso de Especialização em Direito do Trabalho, da Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas (ENAPP), como requisito parcial à conclusão do curso.

² Advogado. Jurista formado pelo Instituto Superior Politécnico Lusíadas de Benguela – ISPLB.

ABSTRACT

With this study, we intend to analyze the possible unconstitutionality of paragraph 4 of art. 208 of the General Labor Law. The rule in question enshrines the consequences of the declaration of nullity of the disciplinary procedure, which, in short, translates into the employer's obligation to reintegrate the worker and pay him / her wages (interim or processing) and supplements that he has failed to receive due of dismissal, up to a maximum of six (6) months for large companies, four (4) months for medium-sized companies and two (2) months for small and micro-companies.

However, the same rule, in its paragraph 4, gives the employer the power to remedy the irregularities of the disciplinary procedure, within a period of five (5) working days, counting from the date of the declaration of nullity of the dismissal. In practical terms, the legal provision in question allows the employer to act contrary to a judicial decision, when CRA provides in paragraph 2 of art. 177, that the decisions of the courts are mandatory by any entity, public or private, prevailing over any others, without prejudice to the possibility of being timely challenged under the terms of the law.

Due to the elements exposed above, there are doubts about the constitutionality of paragraph 4 of art. 208 of the LGT, and for this reason the objective of our study is to try to demonstrate that the rule in question tweaks the principle of binding court decisions.

Keywords: worker; employer; employment contract; disciplinary power; disciplinary procedure; court decisions; binding; unconstitutionality.

SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. – Artigo

Ac. – Acórdão

Cfr. – Conferir

CPC – Código de Processo Civil

CPTP – Código de Processo do Trabalho Português

CRA – Constituição da República de Angola

CTP – Código do Trabalho Português

JTS – Jurisprudência do Tribunal Supremo

LGT – Lei Geral do Trabalho

LOOFTJC – Lei Orgânica sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum

LOTIC – Lei Orgânica do Tribunal Constitucional

LPC – Lei do Processo Constitucional

REI – Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade

ROI – Recurso Ordinário de Inconstitucionalidade

SS – Seguintes

TC – Tribunal Constitucional

TS – Tribunal Supremo

INTRODUÇÃO

A separação de poderes³ é um dos princípios fundamentais de todo e qualquer Estado democrático de direito. Por força do referido princípio, existem os órgãos de soberania tal como os conhecemos hoje, com especial destaque para os tribunais no presente estudo.

Os tribunais são o Órgão de Soberania com competência de administrar a justiça em nome do povo e nestes termos, dispõe a CRA que as suas decisões são de cumprimento obrigatório por qualquer entidade, pública ou privada e no caso de desobediência, há a possibilidade de serem impostas pelo uso da força.

Assim, a função primordial dos tribunais é dirimir conflitos, que podem surgir em qualquer relação. As relações jurídico-laborais não constituem excepção.

Nas relações de trabalho emergem conflitos, como resultado, essencialmente, do incumprimento dos deveres laborais à que as partes estão adstritas; como consequência do princípio do auto regulamentação das partes no Direito do Trabalho, o empregador tem à sua disposição o poder disciplinar e por sua vez, o trabalhador tem a greve e o despedimento indirecto como meios de defesa, em primeira instância, dos seus direitos.

Sendo o poder disciplinar um verdadeiro poder punitivo e com o fito de evitar o seu exercício abusivo, o legislador consagrou na LGT um conjunto de normas imperativas na tramitação do procedimento disciplinar e a sua inobservância pelo destinatário, no caso, o empregador, acarreta a nulidade do referido procedimento, mesmo que existam provas que demonstrem a culpa do trabalhador-arguido; tal declaração é feita por um tribunal. Todavia, o empregador tem a faculdade de suprir as irregularidades do procedimento e manter a anterior medida aplicada, ao arrepio da decisão do Órgão de Soberania. Num Estado democrático e de Direito, onde as decisões dos tribunais são de cumprimento obrigatório, tal faculdade, parece-nos que belisca a CRA.

Em virtude das questões apontadas, urge assim a necessidade dos operadores do Direito e não só, reflectirem (mais do que já tem sido feito) sobre a problemática apontada a fim de provocar alguma reacção ao legislador que leve a inversão do actual quadro.

³ Contrapõe-se ao absolutismo. Tem por base a ideia de se atribuir os poderes a entidades ou órgãos distintos, a fim de se evitarem arbitrariedades que caracterizam o absolutismo. Em contrapartida, cada um dos órgãos não exerce as suas funções de forma absoluta, isto é, em determinado momento da sua actuação, cada um dos órgãos dependeria de outro órgão, como forma de controlo e limitação do poder. Uma maior abordagem sobre a temática, cfr. J.J. Gomes CANOTILHO/Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa anotada*, vol. I, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 209.

A exposição será sintética e por este facto, o presente relatório comporta três partes essenciais. Num primeiro momento, debruçar-nos-emos acerca da relação laboral, com maior ênfase para o poder disciplinar e os meios de oposição do trabalhador.

Num segundo plano, iremos fazer uma incursão sobre a actividade dos tribunais, dando maior destaque para o princípio da força vinculativa das suas decisões.

Num terceiro e último momento, faremos uma análise, embora de forma genérica, ao instituto da inconstitucionalidade, onde analisaremos, as questões levantadas nos pontos anteriores à nível de direito comparado, no caso, o ordenamento jurídico português.

Todavia, antes de avançarmos para a abordagem dos aspectos essenciais delineados, sentimo-nos na obrigação de tecer duas breves, mas importantes observações: primeiro, os preceitos citados sem indicação do diploma, reportam-se à Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de 15 de Junho). Segundo, o presente estudo é obra humana e como tal, sujeita a erros; em virtude da falibilidade humana, estamos de braços abertos para acolher e de bom grado sugestões e críticas a eventuais gralhas ou imprecisões que constem do mesmo.

I. A RELAÇÃO JURIDICO-LABORAL.

1. Considerações gerais.

O direito ao trabalho, enquanto direito fundamental⁴ vem consagrado no art. 76.º da nossa Constituição. É considerado o primeiro direito social⁵ do indivíduo enquanto membro de uma sociedade organizada. Encontra-se ainda consagrado em vários diplomas internacionais, dentre os quais destacamos, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 23.º), Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos (art. 15.º) e Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 6.º), todos ratificados por Angola.

Ao direito em causa estão conexos outros direitos e igualmente com consagração constitucional, nomeadamente, justa remuneração, descanso, férias, protecção e estabilidade no emprego.

O seu conteúdo obriga o Estado a criar, na sua actuação, políticas que promovam a criação de postos de trabalho e mecanismos que permitam aos cidadãos terem acesso aos mesmos em condições de igualdade.

É igualmente tido pela CRA como um dever (parte final do n.º 1 do art. 76.º CRA); quando assim se refere, devemos entender como sendo um dever ético-moral⁶, não sendo por via disto ninguém obrigado a exercer uma actividade que não queira e não estando igualmente consagrada no âmbito jurídico nenhuma sanção contra os cidadãos que se recusem a desempenhar toda e qualquer actividade laboral, independentemente das razões que estejam na base de tal atitude.

A relação laboral inicia-se com a celebração do contrato de trabalho e excepcionalmente com a comissão de serviço, nos termos do disposto nos arts. 10.º e 230.º e ss, todos da LGT. Tem por base dois sujeitos, nomeadamente, o empregador e o trabalhador. O trabalhador é sempre uma pessoa singular, de “carne e osso”⁷; por outro lado, o empregador, é, em muitos casos uma pessoa colectiva, nos termos do disposto nos números 13 e 27 do art. 3.º.

⁴ Muito se discute acerca da natureza fundamental do direito ao trabalho, mas pelas características que apresenta, nós inclinamo-nos para aqueles autores que o consideram um verdadeiro direito fundamental e não apenas um direito com consagração constitucional. Mais sobre a problemática, Cfr. Aldino Pedro da FONSECA, *O Contrato de Trabalho, no ordenamento jurídico angolano antes e depois da nova Lei Geral do Trabalho*, Conceção gráfica, 2017, p. 152 e ss.

⁵ Raúl Carlos Vasques ARAÚJO/Elisa Rangel NUNES, *Constituição da República de Angola Anotada*, Tomo I, Luanda, 2014, p. 409.

⁶ *Idem*.

⁷ João Leal AMADO, *Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 57

Constituída a relação, emergem um conjunto de direitos, deveres e poderes na esfera dos sujeitos; um aspecto de extrema importância está relacionado com a obrigação de o empregador receber, via de regra, nas suas instalações, o trabalhador para prestar a actividade para a qual foi contratado. Desta ideia decorre uma consequência igualmente importante. Estando o trabalhador inserido numa organização⁸ do empregador, o mesmo sujeita-se igualmente a autoridade e direcção daquele, a chamada subordinação jurídica⁹, que sujeita o trabalhador ao cumprimento das ordens e instruções emitidas pelo empregador, visando a conformação dos fins que se propôs alcançar. Mais ainda, no caso de desobediência ou incumprimento dos seus deveres, o trabalhador fica sujeito a aplicação de uma medida disciplinar.

2. O poder disciplinar e seu fundamento.

Vem consagrado na alínea *j*) do art. 36.º e 46.º, todos da LGT e normalmente é entendido em dois sentidos:

Num sentido amplo, é entendido como sendo a faculdade conferida ao empregador de conformar regras de comportamento dentro da organização e que extravasam o âmbito da prestação do trabalho (conteúdo prescritivo ou ordenador).

Num sentido estrito, permite ao empregador aplicar medidas disciplinares ao trabalhador aquando da violação dos seus deveres legais ou convencionais.

É neste último sentido que o mesmo será analisado no presente estudo.

O poder disciplinar é um poder discricionário do empregador, isto é, aquando do cometimento de uma infracção, pode o empregador, querendo, instaurar um processo disciplinar contra o trabalhador, nada o obriga a fazê-lo. Mais, o mesmo não é arbitrário, isto é, não pode ser exercido quando e como se bem entender; a LGT fixa regras para o seu exercício e as mesmas vêm previstas nos arts. 48.º e ss.

Muito se tem discutido acerca do fundamento do poder disciplinar, mas duas teorias¹⁰ se destacam.

⁸ Tendo em vista os objectivos que se propôs alcançar, é o empregador que organiza e traça os métodos de trabalho, sem prejuízo, da autonomia técnica que caracteriza determinadas actividades.

⁹ É importante referirmos que a subordinação jurídica não é absoluta; o trabalhador não está obrigado a obedecer a toda e qualquer ordem ou instrução do empregador, mas sim apenas aquelas que estejam relacionadas com a actividade que se obrigou a desempenhar e aos seus deveres laborais. Mais ainda, mesmo que as ordens ou instruções estejam relacionadas com os aspectos acima apontados, o trabalhador não é obrigado a acata-las – a chamada recusa legítima – quando as mesmas se traduzirem na violação dos seus direitos, conforme disposto nas alíneas b) e i), parte final, do art. 44.º.

¹⁰ Cfr. Pedro Romano MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina Editora, Coimbra, 2017, p. 659.

A primeira é a chamada teoria contratualista, cujos defensores afirmam que o poder disciplinar tem como fonte o contrato de trabalho, através do qual as partes podem tutelar os seus interesses, sendo por este facto, uma consequência da subordinação jurídica.¹¹

Por outro lado, temos a teoria institucionalista, que para os seus defensores “a autonomização da organização empresarial em relação ao empregador e através da recondução da empresa ao conceito de instituição (...) dotado de um interesse próprio, diferente da soma dos interesses dos seus membros e do interesse individual do empresário e cuja, prossecução exige uma organização desnivelada e funções repartidas”¹². Significa isto que, o contrato de trabalho não é a fonte directa do poder disciplinar, mas sim, um meio para que permite determinar o regime da sua aplicação.

É nosso entendimento que o legislador adoptou a teoria contratualista no n.º 1 do art. 46.º. Com isto, o poder disciplinar só poderá ser exercido enquanto subsistir o contrato de trabalho; cessando este, o empregador deixa igualmente de poder exercer poder disciplinar sobre os seus antigos trabalhadores.

2.1. O procedimento disciplinar.¹³

Sempre que o empregador pretender aplicar uma medida disciplinar, salvo a admoestação verbal e registada, deve instaurar um processo disciplinar (n.º 1 do art. 48.º)¹⁴ e o mesmo compreende as fases seguintes:

a) Inquérito

O objectivo nesta fase é a recolha de elementos de prova que permitam identificar o autor da infracção ou determiná-la, na eventualidade não estarem. Tem uma duração máxima de oito dias (n.º 3 do art. 46.º).

¹¹ *Idem*.

¹² Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Direito do Trabalho – Parte II: Situações laborais individuais*, 3ª Edição Revista e Actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Almedina Editora, Lisboa, 2010, p. 747.

¹³ No presente capítulo limitar-nos-emos a apresentar as regras gerais do procedimento disciplinar, sem fazer referência às regras especiais aplicáveis aos antigos combatentes, dirigente sindical ou de órgão representativo dos trabalhadores, menores e incapazes.

¹⁴ A norma em causa consagra o princípio da processualidade. O mesmo faz recair sobre o empregador a obrigação, por intermédio do procedimento disciplinar, de apurar a culpa do trabalhador, determinar a gravidade da infracção e permitir o exercício do direito de defesa ao mesmo.

b) Acusação

Nesta fase, o empregador deve elaborar uma convocatória, que para informar ao trabalhador que contra ele foi instaurado um processo disciplinar, os factos que lhe são imputados e ainda, convida-lo a exercer o contraditório (n.º 2 do art. 48.º).

Ao contrario do ordenamento jurídico português, onde existe a chamada nota de culpa, que exerce a mesma função que a acusação no processo-crime, no nosso ordenamento jurídico a nota de culpa integra-se na convocatória, por isso, para a sua elaboração, são fixadas regras de cumprimento obrigatório e no caso de inobservância, geram a nulidade do procedimento disciplinar e consequentemente da medida aplicada.

E a primeira regra, tem que ver com a obrigação de serem descritos, de forma detalhada os factos de que o trabalhador é acusado, com a indicação do tempo, modo e local do cometimento da infracção.¹⁵

Deve ainda o empregador indicar na convocatória, a hora, dia e local onde será realizada a entrevista e a informação de que o trabalhador tem a faculdade de se fazer acompanhar de pessoas da sua confiança e indicar testemunhas, num limite máximo de três.

Vale realçar que com a entrega da convocatória, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador arguido. É importante referir que o acto da suspensão não deve ser feito de forma livre; a lei impõe uma condição para que a mesma seja válida, nomeadamente, inconveniência no local de trabalho causada pela presença do trabalhador.¹⁶ Significa isto que, é necessário que a presença do trabalhador na empresa crie constrangimentos na tramitação do processo disciplinar ou na relação laboral.

Apesar do silêncio do legislador, entende o professor Norberto Capeça, que na convocatória, deve o empregador fazer constar a intenção de aplicar a medida do despedimento disciplinar,

¹⁵ À título de exemplo, vide o Ac. TS n.º 514-17, de 20 de Junho de 2019, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/tsc-t-acordoproc-n-o514-17-de-20-de-junho-de-2019-recurso-de-apelacao-acao-de-recorso-em-materia-disciplinar-nulidade-do-procedimento-disciplinar-despedimento/>, onde se decidiu pela nulidade do despedimento pelo facto de a entidade empregadora ter acusado simplesmente o trabalhador de “desaparecimento de valores no cofre da tesouraria”.

¹⁶ No caso de suspensão do trabalhador sem a verificação daquele pressuposto, para o TS a consequência é a nulidade da medida do despedimento. Entende aquele Venerando tribunal que a suspensão preventiva do trabalhador, sem a verificação da condição imposta por lei, demonstra que o empregador já tinha formulado um juízo de certeza acerca da culpabilidade do trabalhador e procedido à graduação da medida, antes mesmo da realização da entrevista, violando assim o princípio do contraditório, Norberto Moisés Moma CAPEÇA, *Lições ministradas no módulo de Procedimento Disciplinar (Lei Geral do Trabalho e Função Pública)*, Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas, Plataforma ZOOM, Luanda, 23-09-2020.

caso seja essa a sua intenção. Caso não o faça, fica impedido de aplicar aquela medida, sob pena de nulidade.¹⁷

Concordamos com a opinião daquele insigne professor, na medida em que, por vezes, em virtude da frequência com que se instaure processos disciplinares em determinadas empresas e boa parte dos mesmos culmine com a aplicação de medidas conservatórias, alguns trabalhadores tendem a encarar este procedimento de forma leviana, o que prejudica o exercício adequado do contraditório. Por sua vez, quando o trabalhador se depara com os factos que contra si pesam e a hipotética penalidade (à semelhança da acusação em processo penal), acreditamos que o mesmo tudo fará para afastar os factos que lhe são imputados, exercendo assim, adequadamente, o contraditório.

Feita a convocatória, a mesma deve ser assinada pelo instrutor do processo e o trabalhador arguido, que deverá ficar com uma cópia. A JTS tem entendido que a falta de assinatura da convocatória gera a nulidade da medida disciplinar que se aplique no final.¹⁸

c) Instrução e defesa

As duas fases em análise são quase que simultâneas, por este facto, serão tratadas, no presente estudo no mesmo momento; entregue a convocatória ao trabalhador, a entrevista deve realizar-se num prazo máximo de até dez dias úteis, a contar da data da entrega daquela, como estabelece a alínea *b)* do n.º 2 do art. 48.º. Todavia, aquele diploma não consagra um prazo mínimo. Expliquemos; ao elaborar a convocatória, o empregador deve ter em atenção que a entrevista deve ser realizada num prazo de dez dias úteis, sobre a data da convocatória. Por exemplo, o empregador entrega a convocatória ao trabalhador-arguido no dia quinze de Fevereiro do ano em curso, a entrevista com o mesmo deve ser realizada até ao dia um de Março.¹⁹ O problema que se coloca é que a LGT é omissa no que diz respeito a fixação de um prazo mínimo, isto é, um prazo que deve decorrer entre a data da entrega da convocatória e da realização da entrevista. A omissão legislativa em causa não é um problema da LGT actual, na antiga também se verificava²⁰ e levou a verificação de casos caricatos e anormais, na medida em que, por vezes alguns

¹⁷ *Idem*.

¹⁸ Vide à título de exemplo, o Ac. TS proferido no dia 13 de Julho de 2017, no âmbito do recurso n.º 437/16, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/acordao-no-437-16/>.

¹⁹ Devemos ter em atenção que o dia da entrega da convocatória, no caso, dia 15 de Fevereiro, não é considerado como sendo o primeiro dia para efeitos de contagem do prazo; considera-se o primeiro dia como sendo o dia 16 de Fevereiro, por aplicação das regras gerais de contagem do prazo do CPC.

²⁰ Cfr. alínea *b)* do n.º 2 do art. 50.º da Lei n.º 2/00 de 11 de Fevereiro

empregadores entregavam num dia a convocatória ao trabalhador e a entrevista era realizada na manhã do dia seguinte ou em casos mais extremos, a entrega da convocatória era feita no período da manhã de um dia e a entrevista realizada algumas horas mais tarde, do mesmo dia.

A situação em causa traduz(ia)-se numa clara violação ao princípio do contraditório ou defesa plena, porquanto, o trabalhador não tinha um período de tempo razoável para preparar a sua defesa. Felizmente, para suprir a referida lacuna, há jurisprudência firmada na Câmara do Trabalho do TS^{21/22} que preceitua que, entre a data da entrega da convocatória e da realização da entrevista devem decorrer no mínimo cinco dias, a fim de permitir um exercício efectivo pelo trabalhador do seu direito à defesa, em harmonia com o art. 153.º CPC, por remissão do n.º 1 do art. 59.º do Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro.

Assim, no nosso caso, o empregador poderia marcar a entrevista a partir do dia vinte e dois de Fevereiro.

Na entrevista, que é necessariamente reduzida a escrito, o trabalhador tem a faculdade de apresentar a sua versão dos factos, sugerir diligências, em suma, produzir provas a fim de afastar a acusação - o contraditório e tal só será possível com a concessão de um prazo razoável. Como se referiu acima, o trabalhador não é obrigado a falar, em homenagem ao princípio do *nemo tenetur se ipsum accusare*.²³ Mais uma vez, o trabalhador pode fazer-se acompanhar de pessoas da sua confiança e das testemunhas, que serão logo indicadas ao início da entrevista.

Em virtude do que já foi dito acerca do carácter punitivo do poder disciplinar, pensamos nós que o regime da suspeição e impedimentos²⁴ aplicável aos juízes, é igualmente aplicável, com as devidas adaptações, ao instrutor do processo disciplinar em virtude de desempenhar no processo

²¹ Cfr. Ac. do TS n.º 1461/09, de 07 de Setembro de 2010 e o proferido no âmbito do recurso n.º 298/15, de 09 de Abril de 2017, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/acordao-processo-no-298-15/>.

²² Ainda acerca da problemática do prazo mínimo, devemos fazer menção ao Ac. TC n.º 606/2020, de 14 de Março, disponível em <https://jurisprudencia.tribunalconstitucional.ao/wp-content/uploads/2020/05/ACÓRDÃO-Nº-606.pdf>, em que foi requerida em sede de REI – processo n.º 334/15, a declaração de inconstitucionalidade da decisão que sufraga o entendimento da Câmara do Trabalho do TS da fixação do prazo mínimo de cinco dias vertidos nos Acs. supra, por alegada violação aos princípios da legalidade, certeza jurídica e direito ao julgamento justo (arts. 6.º, 29.º e 72.º, todos da CRA). Aquele Venerando tribunal observou que a não consagração do prazo mínimo “afectaria o núcleo essencial do direito à segurança do trabalho, através da eliminação das garantias de defesa do arguido/trabalhador”, sendo por este facto o entendimento do TS, o mais conforme à CRA.

²³ É um princípio com dignidade constitucional (alínea f) do art. 63.º) e relativo ao direito penal; em virtude do carácter punitivo do poder disciplinar, alguns princípios daquele ramo do direito, aplicam-se igualmente no âmbito do processo disciplinar. Cfr. Francisco Liberal FERNANDES/Maria Regina REDINHA, *Contrato de Trabalho, novo regime jurídico Angolano*, Edição Vida Económica, Porto, 2015, p. 220.

²⁴ Regulados nos arts. 35.º e ss do Código Processo Penal. Não faremos nenhum comentário adicional à temática em causa, porquanto, não é objecto do presente estudo.

um papel similar, com a única excepção de não ser ele a aplicar directamente a medida disciplinar, que é um poder próprio do empregador e que não pode ser delegado.

d) Decisão.

Finda a entrevista, o instrutor do processo deve analisar as provas produzidas²⁵, as circunstâncias em que a acção foi cometida, que atenuem ou agravem a responsabilidade do trabalhador (por exemplo, antecedentes disciplinares), gravidade e consequências da mesma e ponderar, dentre as medidas disciplinares, qual a proporcional à infracção cometida. Para tanto, a LGT confere um prazo mínimo de três dias úteis e um máximo de trinta (n.º 1 do art. 50.º e n.º 1 do art. 51.º).

Finda a ponderação, pode o instrutor elaborar um relatório e proposta de decisão, onde exporá as suas razões de facto e quíçá de direito, culminando com a sugestão de uma medida disciplinar, tendo sempre em atenção aos princípios da proporcionalidade, *nen bis idem*, ponderação prévia, verdade material e *in dubio pro reo*. Apesar de a LGT não prever o relatório e a proposta de decisão, o documento em causa reveste-se de extrema importância, porquanto, na maior parte das vezes, o empregador limita-se a aplicar a medida disciplinar sugerida pelo instrutor.

Quando elaborado o relatório, é entregue ao empregador, que deverá, tendo em atenção aos prazos e princípios acima indicados, decidir sobre a medida disciplinar a aplicar.

Graduada e decidida a medida, deve ser comunicada por escrito ao trabalhador no prazo de cinco dias, contados a partir da decisão, nos termos do n.º 2 do art. 50.º.

e) Execução.

Comunicada a decisão, começa imediatamente a sua execução. Todavia, o início da execução pode ser diferido por até trinta dias quando a sua execução imediata seja susceptível de causar inconvenientes sérios para a organização do trabalho, nos termos do disposto no art. 54.º. A entidade empregadora tem ainda a faculdade de publicar a medida disciplinar aplicada, tendo por base a ideia de prevenção geral.

Como último aspecto, devemos referir que as razões acima apontadas não são as únicas que podem gerar a nulidade do despedimento. Neste sentido, temos outras consagradas no n.º 2 do art. 208.º.

²⁵ Neste sentido, devem ser consideradas, quer as careadas pelo trabalhador-arguido, quer pelo próprio empregador. Mais uma vez e pelas razões já expostas, pensamos que o regime das provas regulado nos arts. 145.º e ss do Código Processo Penal, é aqui perfeitamente aplicável.

2.1.1. Os meios de oposição do trabalhador.

Recebida a comunicação, o trabalhador pode não concordar com a medida que lhe foi aplicada (por não ser proporcional à infracção cometida ou que não a cometeu) ou com o modo de condução do processo disciplinar. Neste caso, a LGT confere ao mesmo dois meios de oposição, a reclamação e o recurso, nos termos do art. 56.º.

A reclamação é dirigida a entidade que praticou o acto que se impugna, no caso, a entidade empregadora. Por sua vez, o recurso é dirigido aos tribunais. Todavia, para que o trabalhador possa fazer uso deste último, deve antes e com carácter de obrigatoriedade, accionar um dos mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos laborais, por força do disposto no art. 273.º²⁶.

É necessário realçar que entre a reclamação e o recurso não existe uma ordem de precedência, isto é, pode o trabalhador livremente optar por um em detrimento de outro ou pelos dois, sucessivamente.

A LGT fixa um prazo de vinte e dois dias úteis dentro do qual o trabalhador pode exercer o seu direito de recurso, com excepção da medida de despedimento disciplinar, cujo prazo é de cento e oitenta dias. Todavia, não vislumbramos na mesma uma norma que fixe um prazo para a reclamação; pensamos que os prazos fixados na alínea c) do n.º 1 e 2.º do art. 61.º, aplicam-se igualmente à reclamação, tendo em conta a técnica de redacção que foi usada no n.º 1 do art. 56.º. A norma em causa, aparentemente apenas consagra o recurso, todavia, a interpretação que tem sido feita é que ali estão presentes os dois meios e a sua epígrafe inclina-se em favor do que afirmamos.

²⁶ A obrigatoriedade do recurso a um dos mecanismos ali consagrados torna a norma em causa, em nosso entender, inconstitucional, por violação à tutela jurisdicional efectiva (art. 29.º CRA). A questão é controversa; por exemplo, o TC, no Ac. n.º 540/2019, proferido no processo n.º 656-D/2018, disponível em <https://jurisprudencia.tribunalconstitucional.ao/wp-content/uploads/2020/04/540.pdf>, concluiu que tal obrigatoriedade não é inconstitucional. Por sua vez, o TS, no processo n.º 678/18, pronunciou-se pela inconstitucionalidade da referida regra.

II. OS TRIBUNAIS.

1. A declaração de nulidade do despedimento disciplinar.

Nos termos do art. 55.º LOOPTJ, compete a Sala do Trabalho dos tribunais de comarca, julgar em primeira instância todas as questões relativas a execução, modificação ou extinção do contrato de trabalho e no caso em questão, é adequada a acção especial de recurso em matéria disciplinar, que vem regulada nos arts. 14.º à 18.º da Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro. Nos processos em causa, os tribunais funcionam como se fossem uma instância de recurso. Recebido o processo e não havendo razões para o indeferimento liminar, será citada a entidade empregadora para contestar e proceder a junção²⁷ do processo disciplinar. Junto o processo disciplinar, será analisada a sua regularidade; verificando-se a inobservância do rito procedimental, o incumprimento de um dos prazos ou ainda uma das situações previstas no n.º 2 do art. 208.º, a cominação será a declaração de nulidade do despedimento e consequentemente, a reintegração do trabalhador (n.º 1 do art. 208.º). Deve ainda o empregador proceder ao pagamento dos salários²⁸ e complementos que o trabalhador tiver deixado de receber em virtude do despedimento (n.º 3 do art. 208.º), até a data em que obteve novo emprego, ou até a data do trânsito em julgado da decisão se anterior ao novo emprego, tendo sempre como limite máximo de seis meses para as grandes empresas, quatro meses para as médias empresas e dois meses para as pequenas e micro-empresas (n.º 3 do art. 209.º).

Proferida a decisão, a mesma transita em julgado num prazo de oito dias, a contar da data da notificação (arts. 292.º LGT e 685.º CPC)

Todavia, o legislador ordinário consagrou na LGT um mecanismo que permite ao empregador, depois de proferida a decisão do tribunal em que se ordena a reintegração do trabalhador, suprir as irregularidades do procedimento disciplinar e aplicar pela segunda vez a medida de despedimento disciplinar, anteriormente impugnada, contra o mesmo trabalhador e pelos mesmos factos.

Várias questões podem ser levantadas em torno do n.º 4 do art. 208.º; trata-se de uma reabertura ou de um novo processo disciplinar? No caso de reabertura, como conciliar o prazo da alínea a) do n.º 1 do art. 61.º com o prazo do n.º 4 do art. 208.º? Cessando o contrato de trabalho com o “primeiro despedimento”, e consequentemente o poder disciplinar, como se explica a

²⁷ É entendimento da Câmara do Trabalho do TS que o processo disciplinar deve ser apensado e nunca incorporado nos autos. Vide Ac. n.º 454/2017, de 31 de Agosto, disponível em <https://tribunalsupremo.ao/tsct-acordao-proc-no-454-2017-de-31-de-agosto-de-2018-recurso-em-materia-disciplinar-nulidades-processuais/>.

²⁸ Também designados por salários intercalares ou de tramitação.

faculdade de suprir as irregularidades do procedimento disciplinar antes da reintegração e despedir um trabalhador que já não tem nenhum vínculo com o empregador? Com a aplicação, pela segunda vez, da medida disciplinar do despedimento, não estaríamos diante da violação ao princípio constitucional *non bis in idem*? E uma última²⁹, ao afastar uma decisão do tribunal sem impugna-la, tal faculdade não viola o n.º 2 do art. 177.º CRA?

Não pretendemos dar resposta no presente estudo à todas as questões levantadas acima. O objecto do presente estudo é saber se a norma em causa não colide com o princípio constitucional da vinculatividade das decisões judiciais.

2.2. Os meios de impugnação das decisões judiciais.

Como referido acima, depois de declarada a nulidade do despedimento pelo tribunal competente, o empregador tem a faculdade de suprir as irregularidades do processo disciplinar e aplicar, pela segunda vez, ao mesmo trabalhador e pela mesma infracção, a medida disciplinar anteriormente impugnada, o que levanta por si só inúmeras inquietações, dentre as quais, saber onde se insere a prerrogativa conferida pela LGT ao empregador, face aos mecanismos tradicionais de impugnação das decisões dos tribunais.

Em termos gerais, a CRA, no seu art. 29.º consagra o chamado princípio do acesso ao direito e tutela jurisdicional efectiva. Significa que sempre que alguém sentir que um direito ou interesse legítimo de que é titular está ameaçado ou tiver sido violado, pode recorrer a um tribunal e requerer providências que os salvaguadem.

A norma referida supra, comporta de forma conexas vários direitos³⁰, que formam o direito geral à protecção jurídica³¹. O direito em causa impõe a obrigação aos tribunais de darem uma resposta rápida à “inquietação” do cidadão – direito à decisão da causa em prazo razoável. Todavia, nada obriga os tribunais a darem uma resposta sempre favorável ao cidadão que a eles recorre, isto é, a decisão tanto pode ser favorável como não; no caso de insatisfação com a decisão do julgador, o requerente tem o direito, quando reunidos determinados pressupostos, de impugnar as decisões dos tribunais. Não seria admissível que, tendo em atenção a falibilidade humana, o cidadão fosse obrigado a conformar-se com toda e qualquer decisão proferida pelos tribunais. Neste sentido, tendo por base a máxima latina “*errare humanum est*” e visando munir o cidadão

²⁹ Tal não significa que as indagações em torno do n.º 4 do art. 208.º terminem nas que aqui foram formuladas.

³⁰ Direito de acesso ao direito, direito de acesso aos tribunais, o direito à informação e consulta jurídicas, o direito ao patrocínio judiciário e o direito à assistência de advogado.

³¹ J.J. Gomes CANOTILHO /Vital MOREIRA, *Op. Cit.*, p. 409.

de maiores garantias face ao poder judicial, aparecem os meios de impugnação das decisões judiciais.

Assim, os meios adequados para se impugnar as decisões dos tribunais são: os recursos, a reclamação e os embargos.

A reclamação é um meio excepcional de impugnação das decisões judiciais, isto é, só pode ser usado nos casos em que a lei os admita.³² Por intermédio desta, requer-se ao órgão que proferiu a decisão efectue à mesma uma reapreciação tendo em atenção as conclusões do reclamante.

Os embargos são os meios através do qual se impugna determinado procedimento, administrativo ou judicial (decisão) e é decidido pelo órgão que proferiu a decisão impugnada.³³

Por sua vez e nas palavras do professor Hermenegildo Cachimbombo, os recursos podem ser entendidos como sendo, “os meios processuais para a impugnação de decisões judiciais que, em princípio, são dirigidos a um órgão judicial diferente do que proferiu a decisão a rever, cujo objectivo consiste na correcção da ilegalidade ou injustiça de que a decisão padece”³⁴.

Em termos infraconstitucional, os recursos encontram regulamentação no CPC e noutros diplomas legais, dentre os quais destacamos, Lei n.º 2/08, de 17 de Junho (Lei Orgânica do Tribunal Constitucional), Lei n.º 20/88, de 31 de Dezembro (Lei do Ajustamento das Leis Processuais Penal e Civil), Lei n.º 3/08, de 17 de Junho (Lei do Processo Constitucional) e a Lei n.º 2/15, de 2 de Fevereiro (Lei Orgânica sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum).

A lei classifica os recursos em:

a) Ordinários

Segundo o professor Cachimbombo, “são aqueles que se destinam a impugnação de decisões não transitadas em julgado”³⁵. Abrange o agravo (art. 733.º e seguintes do CPC), a apelação (art. 691.º e seguintes do CPC) - matéria cível. Por último, temos recurso ordinário de inconstitucionalidade (artigo 36.º e seguintes da LPC) - que conhece de matérias cíveis e penais.

b) Extraordinários

São aqueles que se destinam a impugnar decisões já transitadas em julgado.

³² Cfr. Hermenegildo CACHIMBOMBO, *Manual dos recursos no direito processual civil angolano*, 1.ª ed., Casa das Ideias - Editora, Luanda, 2012, p. 41.

³³ *Ibidem*, p. 44.

³⁴ *Ibidem*, p. 40.

³⁵ *Ibidem*, p. 45.

Nestes termos, a revisão (art. 771.º e seguintes do CPC), a oposição de terceiro (art. 778.º e seguintes do CPC), o recurso para o plenário do Tribunal Supremo para efeitos de Uniformização de Jurisprudência (art. 764.º e seguintes do CPC) - em matéria cível. Por último, o recurso extraordinário de inconstitucionalidade (art. 49.º e seguintes da LPC), que conhece também de questões cíveis e penais

Em regra, é usado o trânsito em julgado como critério diferenciador das duas espécies de recurso, não sendo todavia, absoluto.

III. INCONSTITUCIONALIDADE POR VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA VINCULATIVIDADE DAS DECISÕES JUDICIAIS.

1. Considerações gerais acerca do instituto da inconstitucionalidade.

O art. 6.º CRA consagra o princípio do primado da Constituição; o mesmo preceitua que dentre os actos normativos, a Constituição encontra-se no topo da hierarquia e sujeita a validade dos demais actos³⁶ de qualquer entidade ao respeito e cumprimento daquela (art. 226.º, n.º 1 CRA).

A consequência reservada para os actos que não respeitem os ditames constitucionais, é a inconstitucionalidade, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 226.º.

Neste sentido, segundo o constitucionalista Gomes Canotilho, em sentido normativo, a inconstitucionalidade é tida como toda a lei que “viola preceitos constitucionais”³⁷.

Sendo declarado inconstitucional um acto normativo, a consequência é a nulidade absoluta do mesmo.

Vale ainda realçar que a inconstitucionalidade pode revestir variadas formas e tipologias³⁸, nomeadamente, por acção, por omissão, total, parcial, material, formal, derivada, imediata, originária, superveniente, orgânica, etc.

³⁶ O art. 227.º CRA enumera os actos que podem ser objecto de fiscalização, que são os seguintes: actos normativos; os tratados, convenções e acordos internacionais; a revisão constitucional e o referendo.

³⁷ J.J. Gomes CANOTILHO, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2007, p. 947.

³⁸ Um desenvolvimento exaustivo da problemática, cfr., Adlézio AGOSTINHO, *Curso de Direito Constitucional*, AAFDL Editora, Lisboa, 2019, p. 420 e ss.

No nosso ordenamento jurídico o sistema de justiça constitucional é jurisdicional misto³⁹ porquanto, todos os tribunais estão obrigados a proceder ao controlo da constitucionalidade das normas que apliquem no decurso de determinado processo.

Neste sentido, sempre que se tratar de fiscalização abstracta, a justiça constitucional é da competência exclusiva do TC.⁴⁰ Por outro lado, quando se tratar de fiscalização concreta, a justiça constitucional será difusa, isto é, partilhada entre os tribunais de jurisdição comum, numa primeira fase, cabendo a última palavra ao TC, quando solicitado.

2. O princípio da vinculatividade das decisões judiciais e o n.º 4 do art. 208.º da Lei Geral do Trabalho.

Nos Estados de Direito, em regra vigora o princípio da separação de poderes, o que por si só, conduz para a existência de um órgão cuja função é a administração da justiça, via de regra os tribunais. A premissa em causa tem como consequência imediata a *justiça ser monopólio do Estado*, para que os mesmos tenham êxito na sua nobre missão, é imperativo a sua existência em toda a circunscrição territorial. Faz-se ainda necessário que estejam devidamente equipados, organizados e suas competências previamente definidas.

Neste sentido, a CRA consagra um conjunto de princípios basilares da organização judiciária, dentre os quais destacamos o princípio da vinculatividade das decisões judiciais. O princípio em causa está assente na ideia de que, proferida uma decisão por um tribunal, a mesma deve ser cumprida por todos, entidades públicas ou privadas, isto é, “nenhuma autoridade está imune à autoridade dos tribunais”⁴¹.

Refere o constitucionalista Gomes Canotilho, quando proferidas, as decisões dos tribunais “não necessitam de nenhuma homologação ou confirmação de outra autoridade para se tornarem obrigatórias, nem podem ser anuladas ou superadas por uma decisão de nenhuma autoridade (inclusive quando investida do poder legislativo)”⁴².

³⁹ *Ibidem*, p.420. No mesmo sentido, Raúl Carlos Vasques ARAÚJO/Elisa Rangel NUNES, *Op. Cit.*, p. 551. Com opinião diferente, cfr. Rosa Maria GUERRA, *O Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade – Problemas da configuração, do regime e da natureza jurídica*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, p. 193.

⁴⁰ Arts. 228.º, 230.º e 232.º, todos da CRA e 17.º, 18.º e 19.º, todos da LOTC.

⁴¹ J.J. Gomes CANOTILHO/Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa anotada*, Volume II, 4ª edição revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 529.

⁴² *Idem*.

Assim, a não ser que as mesmas sejam impugnadas pelo destinatário, são de cumprimento obrigatório, prevalecendo sobre as decisões de quaisquer outras entidades. No caso de desobediência, é possível impô-las de forma coerciva, recaindo sobre todas as autoridades o dever de auxiliar os tribunais para a sua efectivação (arts. 177.º CRA e 4.º LOOFTJC).

Aqui chegados, temos de responder a uma questão, que é saber se, o mecanismo consagrado no n.º 4 do art. 208.º LGT é adequado para afastar uma decisão judicial.

Tendo em atenção ao que acima foi exposto, a resposta é claramente no sentido negativo. O mecanismo em causa não é uma reclamação, um embargo e muito menos recurso. Assim, não pode o empregador, sem impugnar (através de um dos meios adequados – no caso, o recurso) a decisão proferida por um tribunal, deixar de cumpri-la e mais, agir em sentido contrário, mesmo acoberto da norma que temos vindo a analisar. É inconcebível sequer admitir tal possibilidade, porquanto, trata-se de uma decisão de um órgão de soberania e nas palavras do professor Raúl Araújo, “não se poderia entender que os tribunais fossem um órgão de soberania se as decisões não fossem respeitadas pelos demais órgãos do Estado, incluindo, naturalmente, os outros órgãos de soberania, Presidente da República e Assembleia Nacional.”⁴³

Mais ainda, a norma que temos vindo a analisar, na pior das hipóteses, permite ao empregador agir em sentido contrário a uma decisão judicial transitada em julgado, senão vejamos:

No âmbito de um recurso em matéria disciplinar, a decisão do tribunal, em que se declara a nulidade do despedimento e conseqüentemente se ordena a reintegração do trabalhador, é proferida e notificada no dia 03 de Fevereiro de 2021 (Quarta-feira). Na hipótese agora configurada, o empregador teria até ao dia 12 de Fevereiro de 2020 (Sexta-feira) para exercer a faculdade que lhe confere o n.º 4 do art. 208.º.⁴⁴ Por sua vez, a decisão em causa transitária em julgado no dia 11 (n.º 2 do art. 144.º CPC).⁴⁵

⁴³ Raúl Carlos Vasques ARAÚJO/Elisa Rangel NUNES, *Op. Cit.*, p. 536.

⁴⁴ Na contagem dos cinco dias úteis excluímos os dias 4 e 5, por tratar-se de ponte (art. 6.º da Lei n.º 11/18, de 28 de Setembro – Lei que altera a lei dos feriados nacionais e locais e datas de celebração nacional e art. 7.º da Lei n.º 10/11, de 16 de Fevereiro – Lei dos feriados nacionais e locais e datas de celebração nacional). Excluiríamos igualmente os dias 6 e 7, por haver igualmente suspensão da actividade laboral, via de regra. Assim, teríamos os 5 dias úteis, 8, 9, 10, 11 e 12.

⁴⁵ A intangibilidade do caso julgado só é afastada quando há em jogo outros valores constitucionais mais relevantes em jogo e só poderá sê-lo feito por uma outra decisão judicial e tendo sempre por base uma lei, por exemplo, nos casos em que se permite que a lei mais favorável seja aplicada com efeitos retroactivos, mesmo tendo já transitado em julgado a decisão penal condenatória.

À nível da doutrina nacional, a professora Nigionela⁴⁶ considera que a solução preconizada pelo n.º 4 do art. 208.º foi muito bem equacionada, porque permite ao empregador despedir licitamente o trabalhador quando exista a justa causa para o despedimento, mesmo tendo havido, num primeiro momento violação à regras do procedimento disciplinar.

Com opinião contrária, os professores Capeça⁴⁷ e Liberal⁴⁸, que consideram a norma em causa ser de constitucionalidade duvidosa.

Não concordamos com a opinião daquela insigne professora. Apesar da ratio da norma ser a protecção do empregador, evitando premiar um trabalhador “prevaricador” com a manutenção da relação laboral quando há justa causa de despedimento, devemos ter em conta que os fins, por mais nobres que sejam, não devem justificar a violação das normas, ainda mais tratando-se de uma norma constitucional que está directamente ligada com dois dos valores fundamentais do direito: a certeza e segurança jurídica.

3. O Direito Comparado – Direito Português.

No conflito laboral, o ordenamento jurídico português distingue entre o processo declarativo comum e os processos especiais (art. 48.º CPT).

O processo comum destina-se a “efectivar todas as pretensões às quais a lei não faça corresponder uma tramitação própria”⁴⁹ e tem carácter suplectivo, sendo aplicável apenas aos casos a que não corresponda um dos processos especiais.

Por seu lado, o CPT prevê três processos especiais, nomeadamente, impugnação da regularidade e ilicitude do despedimento, impugnação do despedimento colectivo e a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

No presente, vamos apenas olhar para o primeiro.

O processo de impugnação de regularidade e licitude do despedimento vem regulado nos arts. 98.º - B e seguintes do CPT e é o meio adequado para o trabalhador impugnar o despedimento individual (por facto que lhe seja imputável, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação) cuja decisão lhe tenha sido comunicada por escrito.

⁴⁶ Márcia NIGIOLELA, *O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica Editora, 2ª edição revista, Lisboa, 2020, p. 36.

⁴⁷ Norberto Moisés Moma CAPEÇA, *Op. Cit.*, p. 162 e ss.

⁴⁸ Francisco Liberal FERNANDES / Maria Regina REDINHA, *Op. Cit.*, p. 48.

⁴⁹ Joana VASCONCELOS, *Direito Processual do Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, p. 77.

Ao contrário do ordenamento jurídico angolano, onde com a impugnação o tribunal competente poderá declarar a nulidade do despedimento (art. 208.º LGT) ou a sua improcedência⁵⁰ (art. 209.º LGT), estando assim consagrados dois regimes distintos, no ordenamento jurídico português, apenas fala-se de ilicitude do despedimento, quer nos casos de não se verificar a justa causa de despedimento, quer no caso de falta ou irregularidade do procedimento disciplinar (art. 381.º - fundamentos gerais e 382.º - fundamentos específicos, todos do CTP).

Assim, sempre que não for entregue a nota de culpa, não ser for reduzida a escrito ou ainda, não conter a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado, a consequência será a declaração de ilicitude do despedimento pelo tribunal judicial competente.

Declarada a ilicitude do despedimento, as consequências são:

- a) Reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (alínea *b*), n.º 1 do art. 389.º CTP);
- b) Recebimento dos salários intercalares ou de tramitação, desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão (n.º 1 do art. 390.º CTP).

O trabalhador tem ainda direito a ser indemnizado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, desde que deduza o pedido de forma autónoma, em virtude de tal derivar da responsabilidade civil (alínea *a*), n.º 1 do art. 389.º CTP).

Pelo facto de o litígio em muitos casos levar a deterioração da relação entre empregador e trabalhador, este último tem a faculdade de optar por uma indemnização em vez da reintegração e o mesmo tem até ao termo da discussão em audiência final para se manifestar, caso não o faça, o tribunal condenará na reintegração (n.º 1 do art. 391.º CTP). Todavia, tal faculdade não é exclusiva do trabalhador; o empregador também pode optar por indemnizar o trabalhador em vez de reintegrá-lo, quando se tratar de microempresa ou no caso de trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção (n.º 1 do art. 392.º).

Aqui chegados, podemos afirmar que não existe no ordenamento jurídico português uma norma que se assemelhe ao n.º 4 do art. 208.º da nossa LGT, mas nem sempre foi assim.

Naquele ordenamento jurídico existiu uma norma (n.º 2 do art. 436.º do CTP de 2003) que permitia a reabertura, por uma única vez do processo disciplinar. A faculdade em causa poderia ser exercida até ao termo do prazo para contestar, isto é, antes de proferida a decisão pelo tribunal competente. Vale ainda destacar que o regime em causa não era aplicável nas situações de inexistência de procedimento disciplinar.

⁵⁰ Acontece quando os factos que servem para sustentar o despedimento não constituem justa causa para despedimento disciplinar, nos termos da combinação dos arts. 205.º e 206.º.

Pelo exposto, fica claro que a norma em causa era menos grave do que a consagrada actualmente no nosso ordenamento jurídico, mas nem por este facto ficou isenta de críticas⁵¹, tendo sido inclusive alvo de apreciação preventiva da constitucionalidade.⁵² Em função das inúmeras questões que a norma levantou à nível da sua aplicação prática, tal regime foi rapidamente abandonado e adoptado o que consta n.º 2 do art. 389.º do actual CTP, que já foi oportunamente abordado.

CONCLUSÕES

Depois desta breve incursão sobre o tema que nos propusemos abordar, chegamos às conclusões seguintes:

- Em relação ao n.º 4 do art. 208.º, pensamos que a sua *ratio* é a protecção do empregador, na medida em que lhe é permitido suprir as irregularidades do processo disciplinar e aplicar a medida de despedimento, quando houvesse justa causa de despedimento, a fim de não “premiar” o trabalhador infractor e se evitar más relações na empresa. Todavia, apesar da boa intenção do legislador, pensamos que os fins não justificam os meios, porquanto, a norma em causa, banaliza as decisões dos tribunais, pondo em risco dois grandes valores fundamentais do direito, a certeza e segurança jurídica, na medida em que as pessoas deixam de confiar no sistema judicial quando o tribunal profere uma decisão e o particular, sem impugna-la, adopta o comportamento oposto ao ordenado pelo tribunal, Órgão de Soberania.
- Nesta conformidade, as decisões dos tribunais devem ser acatadas por todos, entidades públicas ou privadas, e no caso de discordância, podem ser impugnadas desde que determinados pressupostos estejam reunidos. Mais ainda, mesmo em caso de impugnação, tal deve ser dirigido a um tribunal, em regra, hierarquicamente superior e não ser o cidadão, de forma isolada, decidir adoptar um comportamento distinto ao ordenado pelo Órgão de Soberania, cuja função é a administração da justiça; porque caso não o faça, a consequência

⁵¹ Cfr. Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Direito do Trabalho – Parte II: Situações laborais individuais*, 3ª Edição Revista e Actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Almedina Editora, Lisboa, 2010, p. 953 e ss.

⁵² Ac. TC português n.º 306/2003, de 25 de Junho de 2003, que não se pronunciou à favor da inconstitucionalidade da referida norma.

natural é o trânsito em julgado da decisão, tornando-se, em princípio definitiva, só sendo possível a sua alteração mediante um dos recursos extraordinários.

- Como forma de equilibrar a balança necessidade de se proteger o empregador e se evitar o descredito do sistema judicial, pensamos que, *de jure constituindo*, deveria ser inserida uma norma na LGT ou num futuro Código de Processo do Trabalho que obrigue os tribunais, nas acções especiais de recurso em matéria disciplinar a verificarem a existência ou inexistência de justa causa, mesmo tendo concluído primeiro pela nulidade do procedimento disciplinar, à semelhança do que está previsto no n.º 4 do art. 387.º CTP. No caso de verificação de justa causa, apesar dos vícios formais do procedimento disciplinar, o empregador seria condenado no pagamento dos salários intercalares e complementos que o trabalhador tiver deixado de receber, mas veria o seu contrato extinto por força da justa causa. A consagração da possibilidade de se condenar o empregador no pagamento dos salários intercalares serviria como forma de leva-lo a cumprir os trâmites do processo disciplinar.
- Por tudo exposto, não nos restam dúvidas da inconstitucionalidade do n.º 4 do art. 208.º, por violação ao princípio da vinculatividade das decisões dos tribunais.
- Assim, urge a necessidade de ser suscitada a fiscalização sucessiva da constitucionalidade da norma em questão, por exemplo, pela Ordem dos Advogados, nos termos da alínea A) do n.º 2 do art. 230.º CRA.
- Mais, é necessário ainda que os cidadãos que tenham os seus legítimos direitos ou interesses prejudicados por aplicação da referida norma, impugnem a sua desconformidade com a CRA, quer a título de ROI, quer ainda no âmbito do REI, nos termos do disposto nos arts. 36.º e ss e 51.º, todos da LPC.
- Sendo o contrato de trabalho a fonte do poder disciplinar, este se extingue com o despedimento. Assim, em termos práticos, o que o n.º 4 do art. 208.º permite é que o empregador, com a reabertura do processo disciplinar e antes da reintegração, exerça o poder disciplinar contra um cidadão que não tem vínculo de qualquer natureza consigo; tal situação é de todo inconcebível.

BIBLIOGRAFIA

- AGOSTINHO, Adlézio, *Curso de Direito Constitucional*, AAFDL Editora, Lisboa, 2019.
- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- ARAÚJO, Raúl Carlos Vasques/Nunes, Elisa Rangel, *Constituição da República de Angola Anotada*, Tomo I, Luanda, 2014.
- CACHIMBOMBO, Hermenegildo, *Manual dos recursos no direito processual civil angolano*, 1.ª ed., Casa das Ideias – Editora, Luanda, 2012.
- CANOTILHO, J.J. Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2007.
- CANOTILHO, J.J. Gomes/MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa anotada*, Volume I, 4ª edição revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- CANOTILHO, J.J. Gomes/MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa anotada*, Volume II, 4ª edição revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.
- CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os Despedimentos à luz da nova lei geral do trabalho*, 1ª edição, Damer, Luanda, 2015.
- FERNANDES, F. Liberal/REDINHA, M. Regina, *Contrato de Trabalho, novo regime jurídico Angolano*, Edição Vida Económica, Porto, 2015.
- FONSECA, Aldino Pedro da, *O Contrato de Trabalho, no ordenamento jurídico angolano antes e depois da nova Lei Geral do Trabalho*, Conceção gráfica, 2017.
- GUERRA, Rosa Maria, *O Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade – Problemas da configuração, do regime e da natureza jurídica*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 5ª edição, Almedina Editora, Coimbra, 2016.
- MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro*, 2ª edição actualizada, Coimbra Editora, Coimbra, 2012;
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina Editora, Coimbra, 2017.
- NIGIOLELA, Márcia, *O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica Editora, 2ª edição revista, Lisboa, 2020.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II: Situações laborais individuais*, 3ª Edição Revista e Actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Almedina Editora, Lisboa, 2010.
- VASCONCELOS, Joana, *Direito Processual do Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017.

SOBRE O AUTOR:



Inácio MUANA

- Advogado inscrito na Ordem dos Advogados de Angola pelo Conselho Provincial da Huíla, cédula profissional 2 172;
- Mestrando em Direito – Especialidade Ciências Jurídico-forenses pelo Instituto Superior Politécnico Lusíadas de Benguela - ISPLB;
- Licenciado em Direito pelo Instituto Superior Politécnico Lusíadas de Benguela - ISPLB;
- Curso de Especialização em Direito do Trabalho pela Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas – ENAPP.

Contacto: in.alg.muana@hotmail.com