



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ACÓRDÃO N.º 811/2023

PROCESSO N.º 970-D/2022

Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade

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

I. RELATÓRIO

José Mendes Moreira, com os demais sinais de identificação nos autos, em virtude de ter sido despedido, intentou uma acção de conflito laboral, contra *Halliburton Overseas Limited*, no âmbito da qual a 2.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda julgou procedente a excepção peremptória de caducidade do direito à reintegração evocada pela Requerida, absolvendo-a dos pedidos formulados.

Inconformado, interpôs recurso para o Tribunal Supremo por entender que a nulidade é invocável a todo o tempo e não está sujeita às regras da prescrição, tendo a Câmara do Trabalho desse Tribunal confirmado a decisão recorrida, por considerar que a omissão do Apelante, ora Recorrente, verificada nos 180 dias subsequentes à notificação da decisão de despedimento disciplinar, traduziu-se numa renúncia tácita da faculdade de impugná-la judicialmente.

Uma vez mais, insatisfeito, interpõe o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade, ao abrigo da alínea a) do artigo 49.º da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho – Lei do Processo Constitucional (LPC), com os seguintes fundamentos, em síntese:

1. Apesar de ter reconhecido a nulidade do despedimento, veio o douto Tribunal Supremo negar provimento ao recurso e, em consequência, manter a decisão recorrida, porquanto entendeu que este andou bem quando fundamentou a caducidade do direito de acção, por ter decorrido

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Mogins', 'Alcides', and 'Ju']

o prazo para requerer a reintegração (6 meses), nos termos do artigo 301.º da Lei Geral de Trabalho.

2. Afastou, portanto, o artigo 286.º do Código Civil (CC), que serviu de fundamento ao Recorrente para alegar que em caso de nulidade não é aplicável a caducidade do direito de acção prevista pelo artigo 301.º, uma vez que a nulidade é invocável a todo o tempo, contrapondo o afirmado pelo Tribunal "a quo" que entendeu que em sede de Direito do Trabalho, não se deve aplicar a norma do direito comum, *maxime*, artigo 286.º do CC.
3. Conforme refere António Joaquim Fortunato, o princípio da protecção do trabalhador tem como uma das suas subdivisões a regra "*in dubio pro operario*", que significa que o juiz ou intérprete deve utilizar o sentido mais favorável ao trabalhador, dentre os vários sentidos possíveis («O despedimento nulo como resolução patronal do contrato jus-laboral» - Revista da Ordem dos Advogados de Angola (OAA), pág. 75).
4. E, de forma conclusiva, entende o Autor: «O legislador jus-laboral pensou nestes dois factos, pelo que seria bastante apreciar, numa perspectiva de concretização, a nulidade do despedimento, nos termos dos artigos 306.º a 316.º da LGT, cujos efeitos impõem ao empregador a reintegração do trabalhador e o pagamento dos salários e complementos que este deixou de receber até à recolocação.
5. E, não poderia ser outro o entendimento, em virtude do valor que se dá ao despedimento que é considerado uma sentença, nos termos do que dispõe o preâmbulo da Lei da Justiça Laboral – Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro –, passível de recurso, nos termos da alínea d) do artigo 55.º da Lei n.º 2/15, de 2 de Fevereiro, Lei Orgânica Sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum (LOOFTJC).
6. Equiparado à sentença, o despedimento nulo é uma sentença nula, cuja nulidade se processa *ipso facto* e a todo o tempo, nos termos dos artigos 286.º e 289.º, ambos do CC.
7. O n.º 1 do artigo 289.º do CC, sob epígrafe «Efeitos da declaração de nulidade e de anulabilidade», prevê que a declaração de nulidade ou a anulação do negócio jurídico tem efeito retroactivo, devendo ser restituído tudo o que tiver sido prestado, ou, se a restituição em espécie não for possível, o valor correspondente.
8. É contraditório reconhecer a nulidade do despedimento e não deixar que produza os seus efeitos legais, por alegada intempestividade do pedido.
9. Havendo dúvidas sobre qual das normas aplicar deve-se optar por aquela que se manifeste mais favorável ao trabalhador, ou seja, o artigo 228.º, dando-lhe o alcance do artigo 289.º do CC.
10. Logo, decidindo a *contrario sensu*, viola gravemente os princípios da protecção do trabalhador e do julgamento justo e conforme, previstos no n.º 4 do artigo 76.º e no artigo 72.º, respectivamente, ambos da CRA, bem como o n.º 1 do artigo 23.º da DUDH.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the page. The signatures are written vertically and include the name 'Nelson' and other illegible initials and names.

11. Concluindo, não pode o tribunal, apegando-se a uma norma da lei comum ou especial, tomar uma decisão que fira princípios constitucionalmente consagrados, atendendo à hierarquia (primazia) da Constituição, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Constituição e a natureza dos direitos aí salvaguardados.

Termina pedindo que se declare inconstitucional o Acórdão do Tribunal Supremo, e, conseqüentemente, se dê provimento ao presente recurso.

O Processo foi à vista do Ministério Público.

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

II. COMPETÊNCIA

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

III. LEGITIMIDADE

O Recorrente é parte vencida no Processo n.º 869/19, que correu os seus trâmites na Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, pelo que tem direito de contradizer, segundo dispõe a parte final do n.º 1 do artigo 26.º do Código de Processo Civil (CPC), que se aplica, subsidiariamente, ao caso em apreço, por previsão do artigo 2.º da LPC.

Assim sendo, tem, o Recorrente, legitimidade para interpor o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade, conforme estabelece a alínea a) do artigo 50.º da LPC.

IV. OBJECTO

O presente recurso tem como objecto analisar se a decisão da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, prolatada no âmbito do Processo n.º 869/19, que confirma a decisão de primeira instância e julga procedente a excepção peremptória de caducidade do direito de acção, é inconstitucional por ofender os princípios da protecção do trabalhador e do julgamento justo e conforme.

Handwritten signatures and initials on the right margin of the document, including a large circular scribble at the top, followed by several distinct signatures in black and blue ink.

V. APRECIANDO

O Recorrente, então trabalhador da Empresa *Halliburton Overseas Limited*, Sucursal de Angola, notificado da cessação do vínculo laboral com a referida entidade patronal e, com o ensejo de impugnar o seu despedimento, impetrou um pedido de tentativa de conciliação na Secretaria da Procuradoria-Geral da República, junto da 2.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, não tendo havido acordo entre as partes.

Seguindo os autos para a fase judicial, em que pretendia, essencialmente, a declaração da nulidade do despedimento e a sua reintegração na empresa, o Tribunal de 1.ª instância julgou procedente a excepção peremptória de caducidade evocada e absolveu a então Requerida dos pedidos formulados pelo Requerente, tendo, posteriormente, a Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo, em sede de recurso de apelação, confirmado a decisão recorrida.

Não se conformando com tal decisão, vem ao Tribunal Constitucional interpor o presente recurso extraordinário de inconstitucionalidade por entender que ao caso deveria ter sido aplicada a norma do Código Civil, relativa à nulidade, o artigo 286.º, em detrimento da prevista no artigo 301.º da Lei Geral de Trabalho (LGT).

Consequentemente, assegura o Recorrente: *“ao ter-se considerado extemporânea a impugnação do despedimento, ofendeu-se gravemente os princípios da protecção do trabalhador e do julgamento justo e conforme, previstos no n.º 4 do artigo 76.º e no artigo 72.º, respectivamente, ambos da CRA, bem como o n.º 1 do artigo 23.º da Declaração Universal do Direitos Humanos (DUDH)”*.

Assistirá razão ao Recorrente?

Veja-se.

Na perspectiva do Recorrente, sendo o despedimento nulo por preterição de formalidades essenciais, o prazo para se requerer a declaração de nulidade deve ser o que consta do regime geral de nulidades, previsto no artigo 286.º do Código Civil e nunca o prazo previsto no artigo 301.º da LGT.

Vale referir, no entanto, que, à data da propositura da acção em 1.ª instância e da apreciação do recurso pelo Tribunal Supremo, a Lei Geral de Trabalho vigente era a aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, que previa a caducidade do direito de acção para reintegração no artigo 301.º, que corresponde ao artigo 303.º da actual Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de 15 de Junho).

Nestes termos, atendendo à data dos factos em apreciação nos presentes autos, correspondentes à cessação do vínculo laboral – Dezembro de 2012 – é aplicável o regime jurídico estabelecido pelo diploma aprovado e em vigor no ano 2000.

Disponha o artigo 301.º: “o direito de requerer judicialmente a reintegração na empresa, nos casos de despedimento individual ou colectivo, caduca no prazo de cento e oitenta (180) dias contados do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento”.

Por sua vez, a norma do artigo 286.º do CC prescreve o seguinte: “A nulidade é invocável a todo o tempo por qualquer interessado e pode ser declarada oficiosamente pelo tribunal”.

A norma do artigo 301.º da LGT (revogada) consagrava a caducidade do direito de acção, que pode genericamente ser definida como a extinção ou perda de uma acção pelo decurso do tempo, que, reportando-se a direitos subtraídos à disponibilidade das partes, extingue o direito e opera *ipso jure*, isto é, sempre que, por força da lei ou da vontade das partes, exista determinado prazo especial para o exercício de um direito.

Compulsados os autos, verifica-se, à fls. 16 e seguintes dos autos, que o Recorrente recebeu a comunicação de rescisão do referido contrato de trabalho no dia 28 de Dezembro de 2012, em que se lhe informava que o seu termo ocorreria no dia 1 de Janeiro de 2013. Mas, no entanto, requereu a tentativa de conciliação apenas no dia 22 de Novembro de 2013 (fls. 4), motivo pelo qual, o Tribunal recorrido, com fundamento no disposto no referido artigo 301.º da LGT (revogada), considerou extemporânea a impugnação do despedimento, uma vez que, à data, já haviam decorrido pouco mais de 10 meses.

O Direito do Trabalho, como se sabe, goza de autonomia no plano sistemático e no plano dogmático, com valorações materiais específicas concorrentes, alternativas ou contrárias às do direito comum. Perante este quadro, no plano da interpretação e aplicação do Direito, as normas e os princípios desta área jurídica constituem, em regra, o referente valorativo na tarefa de aplicação das normas em questão ao caso concreto.

Por este motivo, refere Maria do Rosário Palma Ramalho que, “os principais institutos laborais (o contrato de trabalho e a greve) são irredutíveis aos quadros dogmáticos civis, pois, o seu regime jurídico contraria alguns dos princípios civis fundamentais e se orienta por valores próprios, como o da protecção do trabalhador, o da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador, o da igualdade de tratamento ou da autonomia colectiva, não sendo os seus institutos e regimes laborais uma simples adaptação das regras civis às necessidades e aos

Handwritten signatures and initials in black and blue ink on the right margin of the page. The signatures include a large black scribble at the top, followed by 'J.R.', 'M.R.', 'D. J.', and 'J.R.' in black ink, and 'D. J.' and 'J.R.' in blue ink. There are also some smaller initials and marks.

problemas laborais". In *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I - Dogmática Geral*, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2012, pág. 513.

A emancipação dogmática da situação jurídica laboral justifica-se, conforme defendido por Heinz Potthoff, porque a relação de trabalho não é uma relação obrigacional (*strictu sensu*). Argumenta esse autor: "o trabalhador não deve prestações objectivas, mas sim a si próprio. Ele não deve prestações de trabalho singulares, mas antes cede a disposição sobre a sua força de trabalho (...). O Direito do Trabalho não é nenhuma parte do Direito das Obrigações, mas antes um Direito das pessoas e deve formar um sector especial do Direito legal alemão junto do Direito da Família e do Direito dos Funcionários Públicos". In *Ist das Arbeitsverhältnis ein Schuldverhältnis?* ArbR, 1922, págs. 267 e seguintes.

Por ser um direito privado especial que especializa os princípios gerais, sobretudo os do Direito das Obrigações, no campo das relações de trabalho, e regula, de modo autónomo, a cessação do vínculo laboral, a regra geral de nulidade não se coaduna com o regime previsto para reintegração do trabalhador despedido.

Isto porque a invalidação do despedimento significa a repriminação dos efeitos do contrato, quanto ao período anterior à sentença, assegurando plenamente, a reintegração, a reposição da situação que existia antes do despedimento ilícito (artigo 248.º da LGT, em vigor à data).

Portanto, submeter a faculdade de reintegração do trabalhador à regra geral de nulidade, seria penoso ao empregador e à sua organização, pois que a inércia do trabalhador, de forma continuada e prolongada, é idónea a criar no empregador a confiança de que o trabalhador se conformou com a decisão de desvinculação, sendo que, nas palavras de António Monteiro Fernandes, a "impugnação do despedimento com opção pela reintegração não tem outro sentido senão o de remover uma causa juridicamente inadequada de interrupção das relações contratuais e repor em funcionamento o mecanismo do contrato". In *Direito do trabalho*, 11.ª Edição, Almedina, 2002, págs. 548-549.

Como é patente, a reintegração é a consequência mais importante da invalidade de um despedimento, quer seja individual (com justa causa disciplinar, despedimento indirecto ou despedimento por razões objectivas) ou colectivo. A reintegração, como consequência da invalidade do despedimento disciplinar, deve-se ao facto, também, de como refere João Leal Amado, por via de regra, "o despedimento *contra legem* não se limitar a ser um acto irregular, desencadeador de uma obrigação indemnizatória a cargo do empregador. O despedimento *contra legem* também é concebido como um verdadeiro e próprio despedimento inválido". In *Contrato de Trabalho à Luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2009, pág. 400.

Handwritten notes and signatures on the right margin of the page, including the name "Miguel" and other illegible scribbles.

Acresce ainda que esta tutela reintegratória seria a única que, sendo solução-regra, se mostra compatível com a garantia constitucional da segurança no emprego consagrada no n.º 2 do artigo 76.º da CRA.

Todavia, para que este direito à reintegração tivesse lugar, seria necessário que o trabalhador impugnasse o despedimento nos 180 dias, a contar do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento. Isto é, uma vez recebida a comunicação sobre o despedimento no dia 28 de Dezembro de 2012, podia o trabalhador, a partir do dia seguinte, impugnar o despedimento e solicitar a sua reintegração na empresa.

Na verdade, a manifestação de vontade da entidade patronal, direccionada ao trabalhador, no sentido de que o contrato de trabalho que os vinculava se extinguiu, consubstancia um acto jurídico que se considera perfeito e eficaz logo que chega ao conhecimento do seu destinatário.

Entretanto, a declaração foi enunciada em condições de não suscitar dúvida razoável sobre o seu verdadeiro significado, traduzindo, de modo inequívoco, a vontade de extinguir a relação de trabalho, conforme se pode constatar à fls. 16 dos presentes autos, e, sendo realizada de forma expressa e por escrito, torna-se eficaz logo que seja recepcionada a carta pelo seu destinatário, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 224.º do Código Civil.

Assim sendo, contrariamente ao pugnado pelo Recorrente, não caberia ao caso dos autos a inserção da norma do artigo 286.º do CC, em primeiro lugar, e principalmente, porque os princípios específicos e normas de Direito do Trabalho exercem uma função de controlo axiológico das normas de direito comum, evitando a respectiva aplicação sempre que esta contrarie as valorações materiais próprias do Direito do Trabalho, pois, assevera Maria do Rosário Palma Ramalho, "(...) no desenvolvimento dos seus institutos e regimes, o direito laboral não se limita a adaptar as regras civis às suas necessidades e aos seus problemas". In *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000, pág. 961.

E, em segundo lugar, porque o regime constante do artigo 286.º, deve ser aplicado tendo como premissa o disposto no artigo 285.º, que dispõe nos seguintes termos: "na falta de regimes especiais, são aplicáveis à nulidade e à anulabilidade do negócio jurídico as disposições dos artigos subsequentes".

Esse enunciado normativo tem como fundamento axiológico o princípio da especialidade como critério de resolução de conflitos de normas, nos termos do qual "lei especial revoga lei geral".

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin:]
12
J.R.
M. Rosário
2-11
Ats. de...
J.R.
M. Rosário

Por outro lado, o próprio Código Civil comporta regimes especiais que afastam o regime geral da nulidade, quais sejam a prescrição, a caducidade e a usucapião (vide artigos 285.º e seguintes e artigos 1278.º e seguintes, todos do CC).

Assim sendo, e tendo em conta que o Código Civil constitui o regime geral dos negócios jurídicos, o disposto no artigo 286.º não dispõe de força jurídica para afastar o regime especial constante do artigo 301.º da LGT, em vigor à data dos factos. Ademais, o próprio Código Civil consagra, além das regras de nulidade, o regime da caducidade nos artigos 328.º e seguintes, o que significa que ambos institutos não são excludentes.

Por ser um ramo especializado, as suas normas têm primazia e constituem o referente axiológico de regulação das situações jurídicas laborais, não havendo, no caso dos autos, necessidade de colmatar-se lacunas que justificassem o recurso à aplicação de normas do Código Civil, como pretende o Recorrente.

Deste modo, estando demonstrado que o Recorrente recebeu a carta da entidade patronal a comunicar-lhe a cessação do contrato de trabalho em 28 de Dezembro de 2012, e instaurada a acção de impugnação de despedimento apenas no dia 22 de Novembro de 2013, não restam dúvidas de que já se encontrava extinto o seu direito de acção, por caducidade.

A caducidade do prazo legal de 180 dias previstos no artigo 301.º da anterior LGT extingue o direito de acção e representa uma excepção peremptória, impedindo o conhecimento jurisdicional do pedido, à luz dos artigos 329.º e 333.º do CC e dos artigos 493.º e 496.º do Código de Processo Civil (*vide*, a propósito, entre outros, o Acórdão n.º 523/2018 do Tribunal Constitucional, disponível em www.tribunalconstitucional.ao).

Assim, nenhuma censura merece a decisão revidenda, à luz dos princípios da protecção do trabalhador e do julgamento justo e conforme, não sendo, para o caso, aplicável o disposto no artigo 286.º do CC.

Não obstante a forma como se encontra redigido o pedido apresentado a este Tribunal, não se poderão colocar grandes dúvidas em como o que se pretende é que, em sede de recurso extraordinário de inconstitucionalidade, esta Corte conheça directamente da questão material controvertida, como se de um recurso de mérito se tratasse.

Nas suas alegações de recurso, o Recorrente não enuncia um preciso e claro sentido, nem identifica qual o resultado hermenêutico que, judicialmente construído, considera violar os princípios da protecção do trabalhador e do julgamento justo e conforme, limitando-se a dizer de forma genérica que a

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the page. From top to bottom, there is a large scribble, a signature that appears to be 'J. R.', another signature that appears to be 'R. J. M.', and a signature that appears to be 'B. S. J.'. Below these are several other initials and marks, including 'A. C.', 'B. S. J.', and 'J. R.'.

aplicação de uma norma em detrimento de outra, viola tais disposições constitucionais.

Tendo em atenção ao já sedimentado por esta Corte: "(...) não basta, para assegurar um problema de inconstitucionalidade judicial, fazer referência a um ou vários preceitos normativos, e remeter genericamente para uma sua interpretação. Na verdade, há que atender à distinção, formal e funcional, no âmbito do sistema de fiscalização da constitucionalidade, entre a (s) norma (s), princípios ou interpretação normativa que constitui objecto de julgamento cometido ao Tribunal Constitucional, e a fundamentação, de facto ou de direito, onde se aloja o critério ou padrão de decisão efectivamente aplicado como determinante do julgado", vide Acórdão n.º 621/2020, pág. 4.

Assim sendo, improcede, deste modo, a pretensão do Recorrente.

Nestes termos,

DECIDINDO

Tudo visto e ponderado, acordam em Plenário os Juízes Conselheiros do Tribunal Constitucional, em: *Negar provimento ao presente Recurso.*

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, 28 de Março de 2023.

OS JUÍZES CONSELHEIROS

Dra. Laurinda Prazeres Monteiro Cardoso (Presidente) _____
Dra. Victória Manuel da Silva Izata (Vice-Presidente) *Victória A. da Silva Izata*
Dr. Carlos Alberto B. Burity da Silva _____
Dr. Carlos Manuel dos Santos Teixeira (Relator) *Carlos Manuel dos Santos Teixeira*
Dr. Gilberto de Faria Magalhães *Gilberto de Faria Magalhães*
Dra. Josefa Antónia dos Santos Neto *Josefa Antónia dos Santos Neto*
Dra. Maria da Conceição de Almeida Sango *Maria da Conceição de Almeida Sango*
Dra. Maria de Fátima de Lima D'A. B. da Silva *Maria de Fátima de Lima D'A. B. da Silva*
Dr. Simão de Sousa Victor *Simão de Sousa Victor*
Dr. Vitorino Domingos Hossi _____