



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Processo: 01/2024

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 04 de Julho de 2024

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Negado provimento ao recurso e alterada a sentença recorrida

Palavras-chave:

Acção de recurso em matéria disciplinar

Caducidade do direito de acção disciplinar

Litispêndência

Apresentação das alegações no recurso de apelação

Salários intercalares

Princípio da justa indemnização

Princípio da igualdade

Inconstitucionalidade do n.º 3 do artigo 208.º e do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015

Sumário do acórdão

I – A contar do conhecimento da infracção disciplinar e do trabalhador infractor, o empregador tem o prazo de vinte e dois dias úteis, não só para ordenar a instauração do processo disciplinar e nomear o instrutor, mas também para convocar o trabalhador para a entrevista. Por isso, na perspectiva do legislador, tal como se depreende da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT de 2015, sobretudo pelo uso da expressão “iniciado com o envio da convocatória”, o momento que marca o início do processo disciplinar é a convocação do trabalhador, pelo que a mesma deve ocorrer dentro dos vinte e dois dias úteis.

II – Uma vez que a imposição deste prazo de caducidade tem como finalidade impedir a passividade ou falta de acção do empregador após tomar conhecimento de que a conduta do trabalhador constitui justa causa disciplinar e, deste modo, impedir a eternização da ameaça disciplinar, entendemos que o procedimento disciplinar só pode iniciar com a decisão da sua instauração e não quando o trabalhador é convocado para a entrevista.

III – Consequentemente, se o empregador não instaurar o procedimento disciplinar ou não convocar o trabalhador para a entrevista dentro dos 22 (vinte e dois) dias úteis seguintes ao conhecimento da infracção disciplinar e do seu autor, extingue-se o seu direito de accionar o procedimento disciplinar, porque se presume que a conduta faltosa do trabalhador não tem relevância disciplinar, sendo esta uma presunção *iuris et de iure*, porque não pode ser afastada mediante prova em contrário.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

IV – Quanto aos salários intercalares, a fixação de limites máximos pelos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT desvaloriza a cotação do despedimento e premeia o empregador faltoso, para além de que é uma solução que contradiz toda a lógica e a finalidade da declaração de ilicitude do despedimento, pois esta declaração tem como consequência a recuperação retroactiva da vigência do contrato de trabalho, o que impõe ao empregador a obrigação de pagar todas as retribuições que o trabalhador deixou de receber desde o despedimento até ser reintegrado.

V – É ainda uma solução que autoriza o incumprimento contratual, porque, se não fosse o despedimento ilícito, o trabalhador teria recebido a sua retribuição completa e é, sobretudo, uma solução que ofende directamente o *princípio da justa indemnização* – artigo 76.º n.º 4 da CRA. Este princípio exige a reparação integral dos danos sofridos, onde se inclui a restituição de toda a retribuição que o trabalhador deixou de auferir por causa do despedimento ilícito (*lucro cessante*), enquanto dano patrimonial, porque só assim a indemnização será justa.

VI – Deste modo, a solução introduzida pelo n.º 3 do artigo 208.º, combinado com a última parte do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT, é, por um lado, uma solução injusta e patrimonialmente prejudicial para o trabalhador e, por outro, é uma solução inconstitucional por contrariar o *princípio da justa indemnização*, pois não repara todos danos sofridos pelo trabalhador e por violar o princípio da igualdade (artigo 23.º da CRA), uma vez que, do ponto de vista de qualquer trabalhador despedido, o ponto de convergência é a perda do emprego e a consequente perda do direito à retribuição a contar do despedimento.

(Sumário elaborado pelo Relator).



Texto integral do acórdão

Acordam os Juízes Desembargadores da Câmara do Cível, Contencioso Administrativo, Fiscal e Aduaneiro, Trabalho, Família e Justiça Juvenil deste Tribunal:

RELATÓRIO

Na Sala do Trabalho do Tribunal Provincial do Huambo, **RECORRENTE**, solteiro, de 51 anos de idade, de nacionalidade angolana, natural do Huambo, titular do B.I. n.º (...), residente habitualmente no Huambo, bairro de Santo António, intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra a empresa **RECORRIDA**, com sede na província de Luanda, rua (...), edifício (...), (...) andares, representada pelo senhor (...), na qualidade de presidente da comissão executiva e com a filial regional no Huambo representada pelo senhor (...), supervisor da instalação da (...) no Huambo, pedindo a nulidade da sanção disciplinar de despedimento por violação do disposto no artigo 61.º n.º 1, alínea *a*) da LGT de 2015.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Para o efeito, alegou, em síntese, que o Recorrente foi trabalhador da (...) desde o dia 17 de Outubro de 1988 até 28 de Maio de 2019, data em que foi demitido em virtude do processo disciplinar instaurado contra si. Chegou a exercer a função de supervisor da (...) na província do Huambo, auferindo a remuneração íliquida mensal de KZ. 1.768.190,50 (Um Milhão, Setecentos e Sessenta e Oito Mil, Cento e Noventa Kwanzas e Cinquenta Cêntimos). Realizada uma auditoria na (...) do Huambo no dia 23 de Outubro de 2018, constatou-se que estavam em falta 194 garrafas de gás de 12Kg, mas o recorrente esclareceu que as mesmas foram requisitadas para fazer face à gritante procura do produto na província e reduzir o congestionamento das pessoas nas proximidades das instalações e nas ruas. No mesmo instante, estacionou no parque das instalações a carrinha com as garrafas de gás em falta. Surpreendentemente, no dia 6 de Maio de 2019, passados mais de seis meses, o Recorrente foi notificado da convocatória para a entrevista, que teve lugar nos dias 14 e 15 de Maio de 2019. No dia 30 do mesmo mês e ano, foi notificado do despacho da decisão de despedimento disciplinar. Não concorda com a sanção disciplinar, porque, as garrafas de gás em falta terem sido requisitadas a favor da sua empresa, foram facturadas no dia 22 de Outubro de 2019 e devolvidas no dia seguinte, tendo o valor da factura sido imediatamente depositado na conta bancária da Recorrida. Este acto, sem a autorização do superior hierárquico, constitui infracção disciplinar, mas, por si só, não é suficiente para justificar o fim de um vínculo contratual tão sólido com 30 anos de existência. Por outro lado, os factos imputados ao Recorrente ocorreram no dia 23 de Outubro de 2018 e chegaram ao conhecimento do presidente do conselho executivo no dia 1 de Fevereiro de 2019, mas este só ordenou a instauração do processo disciplinar no dia 26 de Abril de 2019 e aquele só foi convocado para a entrevista no dia 6 de Maio de 2019, o que viola o disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT de 2015 – fls. 03 a 09.

Notificado (fls. 29), a Recorrida contestou por excepção e por impugnação, tendo pedido a confirmação da sanção disciplinar aplicada e, em consequência a absolvição do pedido.

Por excepção, invocou o erro na espécie de processo, a falta de indicação do valor da causa e a ineptidão da petição inicial.

Por impugnação, alegou, em síntese, que no dia 22 de Novembro de 2018 realizou uma visita de constatação à (...) do Huambo (UEG) e não no dia 23 de Outubro conforme alega o Recorrente. Durante a visita constatou-se a existência de graves anomalias na gestão do *stock* de garrafas da UEG, destinadas ao fundo de maneo e a utilização indevida de garrafas de gás desse fundo pelo Recorrente. Ao tomar conhecimento da contagem surpresa, o Recorrente orientou o pessoal da sua empresa para que transportassem de volta à instalação as garrafas do fundo de maneo. Em função destas irregularidades, ordenou-se a instauração do competente processo disciplinar, porque o Recorrente comercializou as garrafas de gás pertencentes ao fundo



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“Humanitas Justitia”

de maneio em benefício da sua empresa, sem o consentimento dos seus superiores hierárquicos, o que é contrário aos procedimentos internos e às normas internas em vigor na empresa e das quais tinha perfeito conhecimento. A Recorrida teve conhecimento da infracção disciplinar no dia 26 de Abril de 2019 e o Recorrente foi convocado no dia 6 de Maio de 2019, tendo decorrido entre estas datas 10 dias, pelo que não há qualquer caducidade e/ou prescrição e, conseqüentemente, não há qualquer nulidade da sanção disciplinar – fls. 33 a 45.

Notificado (fls. 58), o Recorrente respondeu às excepções, tendo pedido que as mesmas fossem julgadas improcedentes – fls. 59 a 60.

Terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 61), que se realizou no dia 05 de Julho de 2022 – fls. 65 a 67.

Seguidamente, foi proferida a sentença que julgou nula a sanção disciplinar de despedimento e condenou a Recorrida a reintegrar o Recorrente e a pagar-lhe os salários que este deixou de receber até à reintegração, com o limite máximo de 6 meses previsto no n.º 3 do artigo 209.º da LGT de 2015, no valor total de KZ. 16.496.383,09 (Dezasseis Milhões, Quatrocentos e Noventa e Seis Mil, Trezentos e Oitenta e Três Kwanzas e Nove Cêntimos) – fls. 81 a 90.

Inconformada, a Recorrida, agora Apelante, interpôs recurso desta decisão (fls. 94), que foi admitido como de apelação e com efeito meramente devolutivo – fls. 95.

A Apelante ofereceu alegações (fls. 133 a 137), rematando com as seguintes conclusões:

1.ª Não se verificou a caducidade do procedimento disciplinar, porque, tendo tomado conhecimento das infracções imputadas ao trabalhador em 26 de Abril de 2019, o Presidente do Conselho Executivo (único órgão com competência disciplinar da entidade empregadora, de acordo com os seus Estatutos) decidiu instaurar o procedimento disciplinar ao trabalhador e nomear o instrutor do processo disciplinar.

2.ª O procedimento disciplinar instaurado não preteriu formalidades legalmente impostas.

3.ª O n.º 1 do artigo 46.º da LGT (Lei n.º 7/15) dispõe que é o empregador quem tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores.

4.ª O n.º 1 do artigo 497.º do CPC dispõe que “As excepções da litispendência e do caso julgado pressupõem a repetição de uma causa; se a causa se repete estando a anterior ainda em curso, há lugar à litispendência...”.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

5.^a Uma vez que o Apelado interpôs recurso contra o despacho saneador-sentença no âmbito do processo n.º 106/19, que julgou procedente a excepção dilatória invocada pela Apelante, não poderia o Apelado intentar nova acção com o mesmo objecto, sujeitos, causa de pedir e pedido, antes que aquela decisão transitasse em julgado.

6.^a As acções intentadas em segundo lugar não podem correr seus termos devido à excepção da litispendência.

Por último, reiterou que o despedimento disciplinar aplicado ao Apelado é válido e procedente e, como consequência, pediu a revogação da decisão recorrida.

O Apelado contra-alegou, batendo-se pela negação de provimento ao recurso e pela manutenção da sentença recorrida (fls. 144 a 154), tendo rematado com as seguintes conclusões:

1.^a Sendo o prazo para o recorrente apresentar alegações fixado em oito dias, a contar da notificação do despacho que admite o recurso, após ser notificado do despacho que o admite, a aqui Apelante não apresentou as suas alegações, tendo transcorrido mais de doze meses entre a data da notificação da admissão do recurso e a data da expedição do mesmo para este Venerando Tribunal.

2.^a Assim, extinguiu-se o direito de a Apelante apresentar as respectivas alegações nos termos das disposições combinadas dos artigos 145.º n.º 3 e 690.º n.º 2, ambos do CPC.

3.^a No mais, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT de 2015, “O procedimento disciplinar, iniciado com o envio da convocatória a que se refere o artigo 48.º, só pode ter lugar dentro de vinte e dois (22) dias úteis seguintes ao conhecimento da infracção e do seu responsável”.

4.^a Com efeito, a contagem deste prazo inicia-se a partir do conhecimento da infracção e do seu agente, devendo este conhecimento abranger os factos constitutivos da infracção e as circunstâncias essenciais que permitem o seu enquadramento enquanto desconformidade disciplinar, bem como a identificação precisa do autor da infracção, porque só a partir deste momento é que o empregador tem condições legais de exercer o direito de acção disciplinar.

5.^a Por esta razão, soçobram os argumentos vertidos nas alegações da Apelante, tendo, por isso, decidido o Tribunal “a quo” conforme o direito e a justiça, ao considerar que caducou o procedimento disciplinar nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT de 2015.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

6.^a Por outro lado, a questão da litispendência aqui invocada pela Apelante constitui uma questão completamente estranha à decisão que vem impugnar por intermédio do presente recurso.

7.^a Pois, a Apelante não trouxe a alegada litispendência em nenhuma fase do processo, não podendo, por isso, alegar tal facto diante deste Venerando Tribunal, nem mesmo a título de facto superveniente.

8.^a Logo, a alegada litispendência não pode proceder.

Por último, pediu a extinção da instância de recurso por deserção; a improcedência do recurso por falta de fundamentos, mantendo-se a decisão proferida em primeira instância e também a alteração do valor devido a título de salários intercalares.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que fosse negado provimento ao recurso, porque a actuação da Apelante violou os princípios do contraditório, julgamento justo e equitativo e igualdade de armas e, como consequência, o princípio da estabilidade no emprego e da legalidade. Dessa violação resulta a nulidade do processo disciplinar e, por isso, bem andou o Tribunal “a quo” na sua decisão – fls. 156 a 158.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 159), cumpre conhecer do objecto do recurso, sem antes apreciar outras questões, sobretudo por motivos pedagógicos.



QUESTÕES A DECIDIR

Nos termos dos artigos 690.º e 684.º n.º 3 do CPC, é pelas conclusões das alegações que se delimita o objecto do recurso, salvo se estiverem em causa questões de conhecimento oficioso – artigo 660.º n.º 2 do mesmo Código. Nesta medida, tendo em atenção as conclusões das alegações, 4 (quatro) são as questões a decidir:

- 1.^a Saber se houve caducidade do direito de acção disciplinar.
- 2.^a Saber se a litispendência invocada pela Apelante pode ser suscitada e apreciada em primeira mão no Tribunal “ad quem”.
- 3.^a Saber se a Apelante estava obriga a oferecer alegações dentro do prazo de oito dias após ter sido notificada do despacho de admissão do recurso.
- 4.^a Saber se o valor dos salários intercalares pode ser alterado nos termos requerido pelo Apelado.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”



QUESTÕES PRÉVIAS

1. Como primeira questão prévia, destaca-se o saneador-sentença de fls. 81 a 90, porque, na nossa perspectiva, não respeitou a estrutura que vem definida nos artigos 659.º e 660.º do CPC.

No referido saneador-sentença, o Tribunal “a quo”, logo no primeiro parágrafo, começa por explicar a razão que o levou a proferir a decisão naquele momento, o que é desnecessário, porque já decorre da própria lei – artigo 510.º n.º 1, alínea *c*), do CPC. Assim, sempre que o Juiz designar audiência preparatória e indicar, como uma das finalidades, o conhecimento do mérito da causa, presume-se que a questão é unicamente de direito e já pode ser decidida com a necessária segurança ou, sendo também de facto, presume-se que concluiu que o processo já contém todos os elementos para uma decisão conscienciosa.

Mais ainda, o Tribunal “a quo” limitou o saneador-sentença ao saneamento, pois, considerando indevidamente a caducidade do procedimento disciplinar como uma excepção peremptória, julgou a mesma procedente.

Ainda que esta caducidade fosse uma verdadeira excepção peremptória (que não é, como melhor explicaremos mais adiante), cujo conhecimento fosse feito nos termos do artigo 510.º n.º 1, alínea *b*), e n.ºs 3 e 4, do CPC, o saneador-sentença teria de ter uma estrutura igual à da sentença, em conformidade com o disposto nos artigos 659.º e 660.º do CPC, apesar de ter sido proferida na fase do saneamento e condensação do processo.

É entendimento de muitos, tal como do Tribunal “a quo”, que, pelo facto de a sentença ser proferida na fase do saneamento e condensação do processo, a sua estrutura é simplificada e pode seguir o padrão dos artigos acabados de citar. Por se tratar de um saneador-sentença e porque o despacho saneador inicia sempre com o “saneamento”, entendem que a sentença proferida nesta fase do processo deve também iniciar pelo “saneamento”.

Não é este o nosso entendimento. Para nós, apesar de a decisão ser proferida antes da realização da audiência de discussão e julgamento, continua a ser uma verdadeira sentença e, nessa medida, deve ser elaborada de acordo com a estrutura definida pelos artigos 659.º e 660.º do CPC: *Relatório* (identificação das partes, identificação do objecto do litígio, descrição de questões relevantes e enunciação das questões a decidir); *Saneamento* (conhecimento das questões que possam conduzir à absolvição da instância, pela ordem estabelecida no artigo 288.º do CPC); *Fundamentação* (fundamentos de facto, com a indicação dos factos provados e não provados e a análise crítica das provas e fundamentos de direito, com a indicação, interpretação e aplicação das normas jurídicas aplicáveis aos factos); *Dispositivo*



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

(decisão de absolvição da instância, decisão de procedência ou improcedência dos pedidos e excepções deduzidas e decisão de condenação em custas).

Temos de ter em conta que o despacho saneador-sentença, que conheça do mérito da causa ou de excepção peremptória, faz caso julgado material e é, por essa razão, que se equipara à sentença e impede a repetição da causa (artigo 510.º n.º 4 do CPC) [cfr. FREITAS, José Lebre de (2013), *A Acção Declarativa Comum à Luz do Código de Processo Civil de 2013*, 3.ª Edição, Coimbra: Coimbra Editora, p. 188]. Uma vez que faz caso julgado material e impede a repetição da causa, é nosso entendimento que neste caso a estrutura da decisão proferida deve ser igual à da decisão proferida depois da audiência de discussão e julgamento (sentença ou acórdão).

Por ser vinculativa dentro e fora do processo e produzir caso julgado material, que põe fim definitivo ao litígio, entendemos que o despacho saneador que julga questões de direito material deve merecer a mesma dignidade de uma sentença ou acórdão quanto a estrutura.

Por isso, obrigatoriamente deve conter o relatório com a identificação das partes, a indicação da forma de processo e a síntese dos fundamentos e do pedido da pretensão do Autor, Requerente ou Recorrente e também dos fundamentos da defesa do Réu, Requerido ou Recorrido, porque só deste modo será possível aferir a violação do caso julgado. Se o despacho saneador-sentença não conter a identificação das partes e nem tiver a descrição mínima dos fundamentos alegados pelas partes e dos pedidos por elas formulados, é quase impossível a qualquer Tribunal saber se uma causa se repete com o mesmo objecto e entre as mesmas partes de uma acção já transitada em julgado.

Destarte, atendendo a dignidade de qualquer decisão que conheça do mérito da causa ou que julgue procedente uma excepção peremptória e a necessidade de controlo da violação do caso julgado material, somos impelidos a concluir que o saneador-sentença tem a mesma estrutura de uma sentença ou acórdão. Por isso, sempre que se conhecer do conhecimento do mérito da causa ou da procedência de uma excepção peremptória na fase do saneamento e condensação do processo, a decisão deve iniciar pelo relatório, onde o Juiz faz a identificação das partes, faz a síntese dos fundamentos da acção e da defesa e dos pedidos correspondentes, descreve ocorrências relevantes e termina com a indicação das questões a decidir – artigo 659.º n.º 1 do CPC. De seguida, faz o saneamento do processo, onde conhece de todas as questões que obstem o conhecimento do mérito da causa – artigo 660.º n.º 1 do CPC. Não procedendo nenhuma destas questões, segue-se a fundamentação de facto, com a selecção dos factos considerados provados por acordo, documentos ou por confissão reduzida a escrito (artigo 659.º n.º 2 do CPC) e a fundamentação de direito, com a indicação, interpretação e aplicação das normas jurídicas aplicáveis aos factos. Por último, termina com o



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

dispositivo, onde julga procedente ou improcedente a acção ou a excepção peremptória e condena no pagamento de custas – artigo 659.º n.º 2 do CPC.

Em actuações futuras, o Tribunal “a quo” deve ter em atenção tudo o que acabamos de dizer.

2. Na sequência desta questão prévia, surgiu outra, que tem a ver com a consideração da caducidade do procedimento disciplinar como excepção peremptória, que deve ser conhecida nos termos do artigo 510.º n.º 1, alínea *b*), e n.ºs 3 e 4, do CPC, tal como procedeu o Tribunal “a quo”.

Não há qualquer dúvida que a caducidade, entendido como perda de um direito pelo decurso do prazo do seu exercício e cujo regime jurídico vem previsto nos artigos 328.º e seguintes do Código Civil, é uma excepção peremptória. Contudo, esta caducidade enquanto excepção peremptória não se confunde com a caducidade do procedimento disciplinar, cujo prazo, para o caso concreto, estava previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT de 2015.

A caducidade do procedimento disciplinar, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT de 2015, tem um prazo de 22 (vinte e dois), que é contado a partir do momento em que o titular do poder disciplinar toma conhecimento da infracção disciplinar e do trabalhador infractor. Dentro deste prazo, para além de se ordenar a instauração do processo disciplinar e nomear-se o respectivo instrutor, deve também proceder-se à elaboração da convocatória e à convocação do trabalhador.

Não se confundem as duas caducidades porque a caducidade do procedimento disciplinar não é uma excepção peremptória e, por isso, o seu conhecimento não pode ser feito nos termos do artigo 510.º n.º 1, alínea *b*), e n.ºs 3 e 4, do CPC. Pelo contrário, esta caducidade, cujo prazo integra as formalidades do processo disciplinar, o seu conhecimento implica o conhecimento do mérito da causa na acção de recurso em matéria disciplinar e a procedência do pedido de nulidade do despedimento disciplinar.

É por essa razão que o Tribunal “a quo”, mesmo enquadrando a caducidade do procedimento disciplinar como excepção peremptória, acabou por declarar a nulidade do despedimento disciplinar e por condenar a Apelante a reintegrar o Apelado e a pagar-lhe os salários intercalares. Se fosse verdadeira excepção peremptória, a mesma teria de ser arguida na contestação e, procedendo, a consequência seria a absolvição do pedido.

Neste ponto, é importante realçar que as excepções (dilatórias e peremptórias) aproveitam sempre o Réu ou Requerido, isto é, só podem ser usadas como argumentos de quem contesta a acção, enquanto a caducidade do procedimento disciplinar só beneficia a parte que pretende impugnar o despedimento disciplinar. Por isso, não pode servir como argumento da defesa e, quando procede, nunca pode implicar a absolvição



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

no pedido, mas a condenação no mesmo, já que é um dos fundamentos da nulidade do despedimento disciplinar.

Por isso, para nós a caducidade do procedimento disciplinar na acção de recurso em matéria disciplinar é uma das matérias determinantes para a sua procedência (portanto, para o conhecimento do mérito da causa) e não uma excepção peremptória. Sendo assim, o Tribunal “a quo” não podia conhecer dessa caducidade no “saneamento” da decisão recorrida e, como acima já referimos, estava obrigado a estruturar a sentença em conformidade com os artigos 659.º e 660.º do CPC. Procedendo desta forma, teria de seleccionar, na fundamentação de facto, os factos provados que demonstram a caducidade e fazer a devida subsunção jurídica na fundamentação de direito, para, então, no dispositivo julgar a acção procedente e condenar a Apelante.

Tendo em conta o acima exposto, recomendamos que o Tribunal “a quo” corrija a sua actuação futura.

3. Ainda sobre a estrutura da sentença recorrida, constatamos que, por causa da sua desestruturação, existe uma confusão entre o saneamento, a fundamentação e o dispositivo e é talvez, por essa razão, que o Tribunal “a quo” a informatizou, inclusive o seu dispositivo, que nos parece constar de fls. 90.

Por questões de segurança, porque o informatizado ou dactilografado pode ser facilmente adulterado, mas o manuscrito impõe maiores dificuldades e pessoaliza a decisão, a lei impõe que o dispositivo seja manuscrito – artigo 157.º n.º 1 do CPC.

Podemos ou não concordar com esta solução, mas é o que a lei determina e o Tribunal “a quo” estava obrigado a cumprir. Por isso, exortamos o Tribunal “a quo” a cumprir com esta determinação legal.



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

São factos relevantes para a decisão do recurso todos os que constam do relatório, dos requerimentos das partes, dos documentos juntos com os articulados e do processo disciplinar apensado aos autos.



FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: saber se houve caducidade do direito de acção disciplinar.

O Tribunal “a quo” declarou nulo o despedimento, tendo concluído que estava verificado o vício de caducidade do procedimento disciplinar. Sustenta a sua posição, argumentando que o PCE teve conhecimento da infracção disciplinar no dia 1 de



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

Fevereiro de 2019, por intermédio do relatório da visita de constatação à (...) do Huambo, mas só ordenou a instauração do processo disciplinar no dia 26 de Abril de 2019. Na medida em que o processo disciplinar, iniciado com o envio da convocatória, só pode ter lugar dentro dos vinte e dois dias úteis seguintes ao conhecimento da infracção disciplinar e do seu responsável (artigo 61.º n.º 1, alínea *a*), da LGT de 2015, lei em vigor à data dos factos), em 26 de Abril de 2019 já tinha caducado o direito de acção disciplinar contra o Apelado.

Discordando, a Apelante, em sede de alegações, asseverou que teve conhecimento da infracção disciplinar no dia 26 de Abril de 2019 e o Apelado foi convocado no dia 6 de Maio do 2019, tendo decorrido dez dias entre o conhecimento da infracção e do seu responsável pelo empregador e a convocatória do Apelado, pelo que não há qualquer caducidade.

De facto, a contar do conhecimento da infracção disciplinar e do trabalhador infractor, o empregador tem o prazo de vinte e dois dias úteis, não só para ordenar a instauração do processo disciplinar e nomear o instrutor, mas também para este convocar o trabalhador. Por isso, na perspectiva do legislador, tal como se depreende da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT de 2015, sobretudo pelo uso da expressão “iniciado com o envio da convocatória”, o momento que marca o início do processo disciplinar é a convocação do trabalhador, pelo que a mesma deve ocorrer dentro dos vinte e dois dias úteis.

Na doutrina, esta posição é defendida entre outros por, cfr. PINTO, Nuno Abranches (2009), *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, p. 118 e FERNANDES, Francisco Liberal e REDINHA, Maria Regina (2015), *Contrato de Trabalho – Novo Regime Jurídico Angolano*, Porto: Vida Económica, p. 227.

Uma vez que a imposição deste prazo de caducidade tem como finalidade impedir a passividade ou falta de acção do empregador após tomar conhecimento de que o trabalhador assumiu condutas susceptíveis de impossibilitar a manutenção do vínculo laboral e, deste modo, impedir a eternização da ameaça disciplinar, para que o empregador não possa controlar e coarctar a liberdade do trabalhador e poder fazer uso do poder disciplinar quando entender mais adequado ou conveniente, entendemos que o procedimento disciplinar só pode iniciar com a decisão da sua instauração e não quando o trabalhador é convocado para a entrevista, tal como já foi decidido por este Tribunal no acórdão de 25 de Maio de 2023, proferido no processo n.º 22/2022.

Este nosso entendimento é corroborado por PEDRO FURTADO MARTINS. Do ponto de vista desse autor, “Pensamos que o acto que marca o início do procedimento de despedimento é a decisão do empregador – ou do superior hierárquico com competência disciplinar – de promover a abertura do procedimento contra dado trabalhador. É certo que se pode dizer que esta decisão em si não faz parte do



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

procedimento, pois parece situar-se a montante, só tendo o procedimento início quando é praticado algum acto subsequente, como a nomeação do instrutor ou a realização de alguma diligência preparatória da nota de culpa. Contudo, tendo presente as razões que estão por detrás da imposição dos prazos do procedimento – evita inacção do empregador depois de ter conhecimento de que o trabalhador praticou uma infracção grave, susceptível de inviabilizar a prossecução da relação de trabalho –, julgamos que se deve entender que este se inicia no momento em que é tomada a decisão de instaurar o procedimento” [cfr. MARTINS, Pedro Furtado (2017), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.^a Edição Revista e Actualizada, Cascais: Príncípa, p. 198].

Para nós, a corrente que destaca a necessidade de comunicação do acto formal ao trabalhador, tem um ponto de partida equivocado, porque, como já afirmamos, a razão de ser deste prazo é persuadir o empregador a agir, a partir do momento que tem conhecimento da infracção disciplinar e do seu autor, para impedir que aquele limite ou coarcte a liberdade de actuação do trabalhador e até mesmo de reivindicação, com a ameaça constante de sujeitá-lo ao procedimento disciplinar a qualquer momento. Portanto, sendo que a razão de ser deste prazo (e dos outros prazos de prescrição e de caducidade) é limitar, temporalmente, o exercício do poder disciplinar pelo empregador, a contagem do início do procedimento disciplinar só pode reportar-se à data da sua instauração.

Se, como acabamos de dizer, o que marca o início do procedimento disciplinar é a decisão do empregador de promover a sua abertura, não deixa de ser verdade que a convocatória do trabalhador/arguido tem de ser feita dentro do prazo de 22 (vinte e dois) dias úteis, porque, de contrário, a acção disciplinar poderia eternizar-se pelo menos até à prescrição da infracção disciplinar (artigo 61.º n.º 1, alínea *b*), da LGT de 2015), na medida em que, ordenada a instauração, não haveria nenhum outro prazo limite para a realização da convocatória para a entrevista.

Em resumo, estamos a afirmar que, apesar de o início do procedimento disciplinar ser sinalizado pela decisão do empregador de promover a sua abertura e, por isso, esta decisão tem de ser tomada dentro do prazo de 22 (vinte e dois) dias úteis seguintes ao conhecimento da infracção disciplinar e do infractor, a convocação do trabalhador para a entrevista tem também de ser feita dentro do mesmo prazo, para que não seja desconsiderada a razão de ser deste prazo de caducidade, que é evitar a inacção do empregador depois de ter conhecimento da infracção disciplinar grave que o trabalhador praticou e, conseqüentemente, impedir o prolongamento da ameaça disciplinar contra o trabalhador.

Conseqüentemente, se o empregador não instaurar o procedimento disciplinar ou não convocar o trabalhador para a entrevista dentro dos 22 (vinte e dois) dias úteis seguintes ao conhecimento da infracção disciplinar e do seu autor, extingue-se o seu



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

direito de accionar o procedimento disciplinar, porque se presume que a conduta faltosa do trabalhador não tem relevância disciplinar, sendo esta uma presunção *iuris et de iure*, porque não pode ser afastada mediante prova em contrário [cfr. FERNANDES, António Monteiro (2022), *Direito do Trabalho*, 21.^a Edição, Coimbra: Almedina, p. 468 e PINTO, Nuno Abranches (2009), p. 117].

De acordo com o documento n.º 1 do processo disciplinar apensado aos autos, o relatório da visita de constatação à (...) do Huambo chegou ao conhecimento do presidente da comissão executiva no dia 1 de Fevereiro de 2019, mas, conforme vem atestado no documento n.º 12 do mesmo processo disciplinar, só a 26 de Abril de 2019 é que ordenou a instauração do processo disciplinar.

De 1 de Fevereiro a 26 de Abril de 2019 decorreram cerca de sessenta dias úteis. Assim, é evidente que o direito de a Apelante accionar disciplinarmente o Apelado, quando decidiu exercê-lo, já tinha caducado e, como consequência, a sanção disciplinar aplicada é nula, tal como decidiu o Tribunal “a quo”.

Nessa medida, neste particular, é negado provimento ao recurso.

Segunda questão a decidir: saber se a litispendência invocada pela Apelante pode ser suscitada e apreciada em primeira mão no Tribunal “ad quem”.

Sobre esta questão, a Apelante, nas suas alegações, argumenta que o Apelado intentou uma acção de conflito laboral na Sala do Trabalho do Tribunal da Comarca do Huambo, que correu trâmites sob o processo n.º 106/19, onde foi julgada procedente a excepção dilatória de contradição entre a causa de pedir e o pedido. Dessa decisão, o Apelado interpôs recurso de agravo, que teve provimento da Câmara do Trabalho do Tribunal Supremo e nesse momento segue os seus trâmites no Tribunal “a quo”.

De acordo ainda com a Apelante, o Apelante, apesar disso, intentou nova acção com os mesmos fundamentos, o mesmo objecto, os mesmos sujeitos e a mesma causa de pedir. Assim, há duas acções em curso no mesmo Tribunal, o que configura a excepção dilatória de litispendência e impede o andamento normal da acção intentada em segundo lugar.

Na verdade, enquanto excepção dilatória, a sua procedência obsta a que o Tribunal conheça do mérito da causa e implica a absolvição da instância – artigo 493.º n.º 2 do CPC.

Todavia, para que a mesma seja julgada procedente, há um conjunto de requisitos, de verificação cumulativa, que devem estar presentes. Assim, há litispendência quando uma causa se repete estando a anterior ainda em curso. Se a



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

anterior já tiver sido decidida por sentença que não admita recurso ordinário, já não se fala em litispendência, mas há lugar à excepção dilatória de caso julgado – artigo 497.º n.º 1 do CPC.

Considera-se que há repetição da causa quando existe identidade entre as duas causas quanto aos *sujeitos*, ao *pedido* e à *causa de pedir* – artigo 498.º n.º 1 do CPC.

Há identidade de sujeitos quando as partes são as mesmas sob o ponto de vista da sua qualidade jurídica – artigo 498.º n.º 2 do CPC. Esta identidade de sujeitos não significa identidade física, pelo que, havendo morte de uma das partes, a sua substituição pelos seus sucessores não afasta a litispendência. A litispendência não é também afastada pelo facto de haver alteração na posição das partes. Se numa das acções figurar como Autor que na outra tem a posição de Réu ou vice-versa, este facto não obsta a identidade dos sujeitos, porque as partes são as mesmas, apesar de ocuparem posições opostas em cada um dos processos [cfr. AMARAL, Jorge Augusto Pais de (2010), *Direito Processual Civil*, 9.ª Edição, Coimbra: Almedina, p.214].

Há identidade de pedido quando numa e noutra causa se pretende obter o mesmo efeito jurídico – artigo 498.º n.º 3 do CPC. Como o pedido é o efeito jurídico pretendido pela Autor ou a tutela jurisdicional pretendida, a identidade do pedido consiste na formulação da mesma pretensão numas e noutra causa [cfr. AMARAL, Jorge Augusto Pais de (2010), pp. 214 a 215].

Há identidade de causa de causa de pedir quando a pretensão deduzida nas duas acções procede do mesmo facto jurídico. Se estiver em causa uma acção real, a causa de pedir é o facto jurídico de que deriva o direito real e, se estiver em causa uma acção constitutiva ou de anulação, a causa de pedir é o facto concreto ou a nulidade específica que se invoca para obter o efeito pretendido – artigo 498.º n.º 4 do CPC [cfr. AMARAL, Jorge Augusto Pais de (2010), p. 215].

Verificadas estas condições, a litispendência tem de ser deduzida na acção proposta em segundo lugar, sendo aquela em que o Requerido foi citado posteriormente. Se a citação ocorrer em ambas as acções no mesmo dia, considera-se como proposta em segundo lugar a acção cuja petição inicial deu entrada em último lugar – artigo 499.º do CPC.

Saber se no caso concreto ocorreu ou não a excepção dilatória de litispendência, é de todo impossível, porquanto não existem nos autos quaisquer elementos que nos permitem fazer esta aferição. Apesar de a Apelante levantar a questão nas alegações, não forneceu documento algum para sustentar as suas afirmações, o que inviabiliza a confirmação das mesmas.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

Por outro lado, não podemos nos esquecer que estamos na instância de recurso. Nesta instância não se faz julgamentos novos, mas apenas procura-se reapreciar as decisões proferidas pelos Tribunais de primeira instância. Por isso, as partes não podem colocar em segunda instância questões que não foram sujeitas a apreciação dos Tribunais de primeira instância.

Analisando a contestação de fls. 33 a 45, constatamos que a Apelante não suscitou a questão da litispendência no Tribunal "a quo" e, por essa razão, na sentença recorrida não é feita qualquer referência a respeito.

É bem verdade que a exceção dilatória de litispendência é de conhecimento oficioso e, por isso, o pronunciamento do Tribunal "a quo" não dependia de qualquer iniciativa das partes – artigo 495.º do CPC. Contudo, não tendo no processo qualquer elemento sobre a pendência de outra acção com os mesmos sujeitos, o mesmo pedido e a mesma causa de pedir, o Tribunal "a quo" não tinha qualquer possibilidade de oficiosamente conhecer da litispendência, salvo se fosse suscitada pelas partes, concretamente, pela Apelante.

Assim, não tendo a Apelante levantado o problema da litispendência em primeira instância, não pode fazê-lo em sede de recurso, porque implicaria a realização de julgamento novo e não a reapreciação da decisão proferida pelo Tribunal "a quo".

Nesta medida, neste particular, é também negado provimento ao recurso.

Terceira questão a decidir: saber se a Apelante estava obrigada a oferecer alegações dentro do prazo de oito dias após ter sido notificada do despacho de admissão do recurso.

Como questão prévia, o Apelado afirmou nas suas alegações de fls. 144 a 154 que, após a Apelante ter sido notificado do despacho de admissão do recurso, tinha o ónus de alegar no prazo de oito dias, o que não aconteceu. Por isso, concluiu que se extinguiu o direito de a Apelante apresentar as respectivas alegações, nos termos das disposições combinadas dos artigos 145.º n.º 3 e 690.º n.º 2 do CPC.

Porque está em causa um recurso de apelação, é evidente o equívoco do Apelado!

Se é verdade que no recurso de agravo as alegações do Agravante devem ser oferecidas nos oito dias seguintes após a notificação do despacho de admissão do recurso e do Agravado nos oito dias que se seguem após o término do prazo do Agravante, é também verdade que a realidade do recurso de apelação é completamente diferente.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“Humanitas Justitia”

No recurso de apelação, as partes têm a faculdade de alegar no Tribunal “a quo” ou no Tribunal “ad quem”. Se qualquer das partes decidir alegar no Tribunal “a quo”, deverá, até dois dias depois do depósito das custas judiciais, requerer exame para o efeito, que será fixado entre dez e vinte dias – artigo 699.º do CPC. Não requerendo exame para alegação no Tribunal “a quo”, as alegações deverão ser oferecidas no Tribunal “ad quem”. Neste caso, não havendo qualquer obstáculo para o conhecimento do objecto do recurso, caberá ao relator fixar prazo, entre dez e vinte dias, para as partes alegarem por escrito – artigo 705.º n.º 1 do CPC.

Por isso, não assiste qualquer razão ao Apelado, quando alega que se extinguiu o direito de alegar da Apelante.

Quarta questão a decidir: saber se o valor dos salários intercalares pode ser alterado nos termos requeridos pelo Apelado.

Esta questão colocada pelo Apelado, suscita a questão da inconstitucionalidade das normas do n.º 3 do artigo 208.º e do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015 e já foi discutida e decidida por este Tribunal da Relação em diversas ocasiões, conforme podemos ver no Acórdão de 27 de Abril de 2023, proferido no processo registado sob o n.º 13/2022; no Acórdão de 25 de Maio de 2023, proferido no processo registado sob o n.º 22/2022 e no Acórdão de 6 de Julho de 2023, proferido no processo registado sob o n.º 08/2023. Por isso, a apreciação que faremos de seguida não é pelo facto de a questão ter sido levantada pelo Apelado, pois, para o efeito, teria que recorrer da sentença do Tribunal “a quo” na parte que lhe foi desfavorável, mas porque se trata de uma questão de conhecimento officioso

Da conjugação do n.º 3 do artigo 208.º com o n.º 3 do artigo 209.º resulta que os salários intercalares são pagos de acordo com a dimensão da empresa. Sendo uma empresa de grande dimensão, os salários intercalares são pagos com o limite máximo de 6 (seis) meses nas grandes empresas; sendo de média dimensão, são pagos com o limite máximo de 4 (quatro) meses nas médias empresas e um limite de 2 (dois) meses nas pequenas e micro-empresas.

Na sentença recorrida, o Tribunal “a quo”, tendo em conta que a Apelante é uma empresa de grande dimensão, condenou a mesma a pagar ao Apelado seis salários, perfazendo o total de KZ, 16.496.383,09 (Dezasseis Milhões, Quatrocentos e Noventa e Seis Mil, Trezentos e Oitenta e Três Kwanzas e Nove Cêntimos). Nessa medida, o Tribunal “a quo” cumpriu estritamente com a lei.

Todavia, é nosso entendimento que esta solução do legislador, que fixa limites máximos de pagamento dos salários intercalares, desvaloriza a cotação do



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

despedimento, recompensa o empregador faltoso, na medida em que diminui consideravelmente os encargos financeiros com o trabalhador ilicitamente despedido e pode ser usado como meio normal de contenção de gastos com o pessoal e de pressão para o *despedimento indirecto*. Para além de que é uma solução contrária à lógica e finalidade da declaração de ilicitude do despedimento, uma vez que a consequência dessa declaração é a recuperação retroactiva da vigência do contrato de trabalho, passando o empregador a ter a obrigação de pagar ao trabalhador todas as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ser efectivamente reintegrado.

É também uma solução que permite o incumprimento contratual por parte do empregador, porque, sem o despedimento ilícito, ao trabalhador teria sido pago toda a retribuição decorrente da execução do contrato de trabalho e é, sobretudo, uma solução que ofende o *princípio da justa indemnização*, previsto no n.º 4 do artigo 76.º da CRA.

Pondo de parte as discussões filosóficas sobre o conceito de justiça, é nosso entendimento que, no caso em julgamento, o justo pressupõe a reparação integral de todos os danos sofridos pelo trabalhador por causa do despedimento ilícito, onde está incluída a retribuição que deixou de receber, enquanto dano patrimonial na modalidade de lucro cessante.

Também já assumimos no Acórdão de 04 de Julho de 2024, proferido no processo n.º 02/2024, que “*É bem verdade que ao condenarmos a entidade empregadora a pagar os salários intercalares ao trabalhador desde a data do despedimento até a sua efectiva reintegração, questiona-se se esta indemnização ainda seria justa, porquanto temos consciência da morosidade processual desde a propositura da acção até ao trânsito em julgado da decisão, porque o processo ao seguir todas as instâncias de recurso resultaria no ónus bastante pesado para o empregador.*

Ainda assim, entendemos que não deve ser o trabalhador a suportar esse risco, impondo-se limites no ressarcimento em função da dimensão da empresa, visto que não foi o trabalhador que despoletou a situação da ilicitude do despedimento.

Por isso, é razoável que numa futura alteração legislativa fosse definido um tempo limite para o empregador pagar os salários intercalares e fosse criada uma entidade pública que se responsabilizasse pelo tempo restante. Não havendo por enquanto esta solução no nosso ordenamento jurídico, deve a Apelante reparar integralmente os danos sofridos pelo Apelado, como consequência natural da ilicitude do despedimento disciplinar”.

Deste modo, temos de concluir que a solução do n.º 3 do artigo 208.º, combinado com a última parte do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015, é uma solução injusta, patrimonialmente desvantajosa para o trabalhador, que desvirtua a



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

lógica da declaração de ilicitude do despedimento e é, acima de tudo, uma solução inconstitucional, porque ofende de forma directa o *princípio da justa indemnização*, pois não repara integralmente todos os danos sofridos pelo trabalhador.

A inconstitucionalidade dessas normas, para além de decorrer da ofensa do *princípio da justa indemnização*, resulta também da violação do *princípio da igualdade*, consagrado no artigo 23.º da CRA.

Quanto à violação do princípio da igualdade, temos de ressaltar que, do ponto de vista de qualquer trabalhador despedido, as consequências do despedimento são as mesmas: a *perda do emprego* e, como consequência, a *perda do direito à retribuição a contar do despedimento*. Portanto, a condição de base de qualquer trabalhador despedido é a mesma.

Uma vez que a condição de base de qualquer trabalhador despedido é a mesma, declarado ilícito o despedimento, não se justifica o tratamento desigual que tem como critério a dimensão da empresa. Assim, se qualquer trabalhador despedido perde o emprego e o direito à retribuição, a declaração de ilicitude do despedimento devia ter as mesmas consequências, não tendo qualquer relevância o facto de o empregador ser uma empresa de grande, média, pequena ou micro-empresa dimensão.

No sentido positivo, o princípio da igualdade impõe tratamento igual de situações iguais (ou tratamento semelhante de situações semelhantes) e tratamento desigual de situações desiguais, mas substancial e objectivamente desiguais, impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas e não criadas ou mantidas artificialmente pelo legislador [cfr. MIRANDA, Jorge (2000), *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV, 3.ª Edição Revista e Actualizada, Coimbra Editora, p. 239].

No mesmo sentido, RAUL CARLOS VASQUES ARAÚJO e ELISA RANGEL NUNES asseveram o seguinte: “O princípio da igualdade é um dos princípios estruturantes dos direitos fundamentais. Ela pode ser atendida enquanto «igualdade formal» (igualdade jurídica), própria do Estado liberal, e «igualdade material» que prevê que as pessoas sejam iguais, mas baseadas em pressupostos bem claros, ou seja, não se pode tratar duas pessoas como iguais que verdadeiramente não o sejam. Este princípio impõe um tratamento jurídico idêntico a todos os que se encontrem em situação idêntica ou similar” [cfr. ARAÚJO, Raul Carlos Vasques e NUNES, Elisa Rangel (2014), *Constituição da República de Angola Anotada*, Tomo I, Luanda, p. 261].

Como consequência, o legislador juslaboral angolano estava obrigado a tratar de modo igual situações iguais, ou seja, estava obrigado a consagrar um único critério para se proceder ao cálculo dos salários intercalares e este critério tinha que possibilitar o



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
“*Humanitas Justitia*”

pagamento de toda a retribuição que o trabalhador deixou de receber por causa do despedimento ilícito, tal como acontecia, por exemplo, na vigência da LGT de 2000, concretamente no n.º 3 do seu artigo 228.º.

O legislador é também um dos destinatários do princípio da igualdade e, por essa razão, “Toda a lei ordinária deve obedecer ao princípio, tanto nas suas precipitações imediatas de igualização e diferenciação como no seu conteúdo geral” e “não pode sobrepor-se, em caso algum, aos princípios constitucionais materiais”, como é o caso do princípio da igualdade, considerado um limite material implícito da revisão constitucional, cuja preterição acarretaria uma derrogação ou quebra inadmissível [cfr. MIRANDA, Jorge (2000), pp. 241 a 242].

O Tribunal “a quo” estava obrigado a apreciar esta inconstitucionalidade porque, com a Constituição da República de Angola de 2010 (CRA), aos Tribunais em geral foi atribuída a competência de fiscal da constitucionalidade dos actos normativos e dos actos administrativos, passando, assim, o nosso sistema de controlo concreto da constitucionalidade a ser difuso, pois esta competência já não é exclusiva do Tribunal Constitucional.

Este alargamento da competência de fiscal da constitucionalidade para além do Tribunal Constitucional foi efectuado pelo n.º 1 do artigo 177.º da CRA, que dispõe o seguinte: “Os Tribunais garantem e asseguram a observância da constituição, das leis e demais disposições normativas vigentes, a protecção dos direitos e interesses legítimos dos cidadãos e das instituições e decidem sobre a legalidade dos actos administrativos” [cfr. MACHADO, Jónatas E. M.; COSTA, Paulo Nogueira da e HILÁRIO, Esteves Carlos (2021), *Direito Constitucional Angolano*, 5.ª Edição, Petrony, pp. 305 a 308].

De acordo com esta competência, todos os Tribunais da jurisdição comum, incluindo o Tribunal “a quo”, estão investidos no poder/dever de fiscais da constitucionalidade das leis e actos administrativos e, por isso, devem recusar a aplicação de qualquer norma ordinária, sempre que considerarem que a mesma viola a Constituição, como é o caso dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015, não só porque violam o princípio da justa indemnização, mas também porque ofendem o princípio da igualdade. Como consequência, declarado ilícito o despedimento do Apelado, o Tribunal “a quo” tinha de condenar a Apelante a pagar-lhe todos salários que deixou de receber desde o despedimento até à reintegração.

Assim, em função do que acabamos de dizer, consideramos inconstitucionais as normas do n.º 3 do artigo 208.º e do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT de 2015, quanto à limitação dos salários intercalares de acordo com a dimensão da empresa e recusamos a sua aplicação, devendo a sentença recorrida ser alterada quanto aos salários intercalares.



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"

Nesse sentido, alterando-se a sentença recorrida, deve a Apelante ser condenada a pagar os salários do Apelado desde 30 de Maio de 2019 até a reintegração. Tendo como referência esta data, decorreram até ao momento 62 meses, que multiplicados por KZ. 1.768.190,50 (Um Milhão, Setecentos e Sessenta e Oito Mil e Cento e Noventa Kwanzas e Cinquenta Cêntimos), perfaz um total de KZ. 109.627.811,00 (Cento e Nove Milhões, Seiscentos e Vinte e Sete Mil e Oitocentos e Onze Cêntimos). Assim, alterando-se a sentença recorrida, deve a Apelante ser condenada a pagar este montante a título de salários intercalares, sem prejuízo do pagamento dos salários que se vencerem até à reintegração.

Respondidas todas as questões a decidir, temos de concluir que ao recurso é negado provimento, mas a sentença recorrida deve ser alterada, de acordo com a inconstitucionalidade dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT de 2015.



DECISÃO

Por todo o exposto, acordam os Juízes desta Câmara em negar provimento ao recurso e, em consequência, alterar a sentença recorrida e condenando-se a Apelante a pagar ao Apelado o valor de KZ. 109.627.811,00 (Cento e Nove Milhões, Seiscentos e Vinte e Sete Mil e Oitocentos e Onze Kwanzas), a título de salários intercalares, sem prejuízo do pagamento dos salários que se vencerem até à reintegração.

Custas pela Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 4 de Julho de 2024.

Oswaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Cláudia Juelma Faztudo Ernesto Carvalho (1.ª Adjunta)

Magno dos Santos Bernardo (2.º Adjunto)



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA
"Humanitas Justitia"