



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA  
“*Humanitas Justitia*”

CÂMARA DO CÍVEL, CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, FISCAL E ADUANEIRO,  
TRABALHO, FAMÍLIA E JUSTIÇA JUVENIL

**ACÓRDÃO**

**Processo nº 03/20221<sup>a</sup> Secção**

**Relator:** Desembargadora Cláudia Juelma Faztudo Ernesto Carvalho

**Data do acórdão:** 07 de Setembro de 2023

**Votação:** Unanimidade

**Meio processual:** Apelação

**Decisão:** Nega provimento a Apelação e confirma o saneador sentença

**Palavras-chaves:** Acção Especial de Recurso em Matéria Disciplinar;

Reapreciação do formalismo, justa causa.

**Sumário do acórdão**

I – O processo disciplinar é o meio de prova por excelência na acção de recurso disciplinar e deve ser junto ao processo no momento da contestação;

II - Prevalece na jurisprudência dos Tribunais Superiores, para resolver a omissão da LGT, recorrendo ao prazo geral do regime processual comum, que o prazo mínimo para a realização da entrevista em sede do procedimento disciplinar, dado que o legislador não teve o cuidado de tomar posição expressa na Lei Geral de Trabalho, art.º 50º/2 alínea b), não pode ser um prazo inferior a cinco dias;

III - O nosso Tribunal Superior, pacificamente, tem considerado que a nulidade prevista na alínea b) do n.º 1 do art.º 668º do CPC, apenas se verifica quando haja falta absoluta de fundamentos e não quando a fundamentação se mostra deficiente, errada ou incompleta. E para que se verifique o vício da alínea c) do n.º 1 do art.º 668º do CPC tem de existir uma contradição lógica, entre fundamentos e a decisão tomada.

\*

Na Câmara do Cível, Contencioso Administrativo, Fiscal e Aduaneiro, Trabalho, Família e Justiça Juvenil do Tribunal da Relação de Benguela, acordam os juízes, em nome do povo:

**I. RELATÓRIO**

No Tribunal da Comarca do Lobito, com o n.º de processo 545/2013, na Sala do Trabalho, foi proposta uma Acção comum de conflito laboral, sendo Autor o **Sr. XXXX**, melhor identificado nos autos à fls. 7 (Vol. I), e Requerida a **AAAA**, com domicílio no município da Catumbela, igualmente identificada nos autos à fls.110, pediu-se que a empresa fosse condenada em valores delimitados na peça, correspondentes a pagamento de salários,



## TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA “*Humanitas Justitia*”

pagamento de subsídio de férias, pagamento de uma indemnização, e honorários do advogado e ainda pediu-se a reintegração do Requerente na empresa.

Para tal fundamentou-se, em síntese útil, que o Autor por meio de contrato de trabalho celebrado, entre as partes, iniciou funções em Setembro de 2005, com a categoria de Assistente de Aprovisionamento de 1ª classe, auferindo um salário mensal de 98.884,21 (noventa e oito mil oitocentos e oitenta e quatro kwanzas e vinte e um cêntimos), prosseguindo essa relação contratual sem censuras assinaláveis e com elevado nível de competência de sua parte. Até que no dia 04 de Março de 2013, o autor foi surpreendido com uma convocatória para responder a um processo disciplinar. Isto porque sucedeu que no dia 22 de Janeiro de 2013, estando este a trabalhar, constatou-se um problema com a requisição de diversos tipos de óleos usados na Fábrica feita pelo trabalhador, notando-se uma diferença entre as entradas e saídas dos tambores de óleo. E desta acusação, sem mais, o Autor foi logo ouvido no dia 07 de Março violando, a seu ver, a sua preparação prévia para a defesa e que durante a entrevista foi surpreendido com factos que não constavam da convocatória feita; no mais, entende o autor, que os factos de que veio a ser acusado não lhe deviam ser imputados porque as requisições e abastecimentos de óleos envolvia a intervenção de várias pessoas no local de trabalho. Contudo, posteriormente, no dia 18 de Abril de 2013, lhe foi feita a notificação do seu despedimento imediato, da qual não se conforma por sentir falta da nota de culpabilidade dos factos no procedimento a que foi submetido.

Após o requerimento aperfeiçoado, foi ordenado pelo Juiz *a quo* a correcção do tipo de acção nos autos (convém assinalarmos aqui que na verdade não houve um erro no tipo de acção e além disso, ignoramos as razões para o alheamento do Tribunal *a quo*, pois na correcção feita não se observou o sentido correcto, e eis que ainda subsiste nos autos, um erro na designação da acção, que deveria merecer a devida alteração no rosto dos autos, pois a designação certa é acção especial de recurso em matéria disciplinar, em atenção ao disposto no art.º 272º/1 *in fine* da LGT conjugada com a Lei 22-B/92 de 09 de Dezembro). E nos autos, seguiu-se despacho a ordenar a notificação da Requerida para contestar (fls. 98), esta apresentou a sua contestação de fls. 101 a 110, no essencial argumentando que o Requerente pretende com a acção escamotear a verdade dos factos, que foram respeitados o decurso de 10 dias para a entrevista ao realizar-se esta no dia 07 de Março, e que a mesma foi realizada com base nos factos constantes da convocatória como se extrai da sua acta de entrevista. Mais explica que apesar de o armazém de peças ser uma área muito movimentada da fábrica, existem mecanismos de controlo, procedimentos específicos a que se subordinavam os intervenientes, sobretudo às ordens do Requerente, pelo que este não se podia eximir da sua responsabilidade em gerir a gestão dos óleos e lubrificantes. Acresceu-se que os fundamentos jurídico-legais apresentados pelo autor são destituídos de qualquer valor, porque o processo disciplinar foi conduzido com base legal e nele cumpriu-se todos os procedimentos previstos. E concluiu pedindo que a acção fosse julgada improcedente por não provada, absolvendo-se a requerida dos pedidos formulados pelo Autor.

Posteriormente veio a Requerida juntar o procedimento disciplinar, somente à fls. 117, e isto sete dias após contestar, demarcamos por isso, ter sido violado o preceituado no art.º 17º da Lei 22-B/92 de 09 de Dezembro, sem que merecesse censura por parte do Tribunal a



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

*quo* ou qualquer imposto lhe fosse taxado pelo incidente anómalo nos termos do art.º 38º n.º 3 do Código das Custas Judiciais e art.º 8º da Lei 9/05 de 17 de Agosto.

Mais do que isso, o procedimento disciplinar, sendo a prova por excelência nos autos, veio a ser enxertado no processo e após, *ex officio*, foi notificado ao Requerente/Autor sem prévio despacho do juiz. Paralelamente, surge-nos um caderno/dossier extraordinário, que foi apenso nos autos, mas sem qualquer registo de entrada do Tribunal ou termo de apensação, mas que na verdade consubstancia igualmente um procedimento disciplinar do mesmo trabalhador. Ora, é bom assinalarmos que, conforme deflui do art.º art.º 163º do Cód. de Proc. Civil (doravante designado por CPC), essa falta de rigor na junção de peças nos autos mostram-se censuráveis pois beliscam a imprescindível tutela da confiança nos actos de secretaria, além de todo este circunstancialismo prejudicar o exame de qualquer julgador. Uma vez que cada processo deve ser autónomo nos seus trâmites e componentes, deve valer por si só, em ordem a englobar elementos gerados nos seus fundamentos factuais.

De seguida, e em resposta a aludida notificação da junção de documentos que lhe foi feita, veio o Requerente/Autor à fls. 274, oferecer uma réplica, note-se esta com matéria de impugnação, articulado obviamente inoportuno face ao estatuído no art.º 785º do CPC, e isso sucedeu nos autos sem qualquer reacção do Tribunal *a quo*. Seguiu-se-lhe desta uma posterior reclamação do Autor pela morosidade processual e ainda uma junção de substabelecimento pela Requerida, e esta sem qualquer cobrança do imposto devido, art.º 11º/6 da Lei 9/05 de 17 de Agosto.

Dando seguimento, após a paragem dos autos, houve uma redistribuição do processo, seguida de marcação de audiência preparatória para tentativa de conciliação e discussão de pedidos, a referida conciliação mostrou-se inviável e encerrou-se aquela diligência com a discussão dos pedidos (fls. 300).

E eis que foi proferido o saneador sentença, tendo o Tribunal *a quo* decidido (sic):

*“... Nestes termos e fundamentos, o Tribunal julga em nome do povo parcialmente procedente os pedidos formulados pelo requerente e, conseqüentemente declara nula a medida disciplinar de despedimento do trabalhador... Condenando a empresa...:*

*a) Proceder a reintegração do Requerente...;*

*b) Proceder o pagamento de Kzs. 9.144.388,06 e subsídios de férias e natal até Junho de 2020, sem prejuízo do pagamento do que vier a vencer até a data da efectiva reintegração...*

*Custas judiciais a cargo da empresa Requerida.*

*O valor da acção: 9.144.388.06....”.*

Inconformada com o assim decidido, veio a Empregadora interpor recurso de apelação, pedindo a revogação do saneador sentença, tendo formulado a final as seguintes conclusões (fls. 411 a 440):

- 1) *Sendo omissa, no art. 50º, nº 2 al. b) da LGT, em relação ao prazo mínimo para a realização da entrevista, entende-se que cabe á parte a quem incumbe marcar a*



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

*data, assim se pode concluir, uma vez o legislador ter estabelecido, apenas prazo máximo.*

- 2) Quanto a data da tomada de decisão da medida disciplinar, a requerida, ora apelante, não extravasou o prazo previsto na lei, se tiver em conta que na contagem dos 30 dias, somente são os dias úteis, isto é, excluindo Sábados e Domingos, como se pode concluir no nº 1, do art. 52º, da LGT.*
- 3) O que consta da Alínea J), do IV – FUNDAMENTAÇÃO do DESPACHO SANEADOR – SENTENÇA de fls. 319 a 343 de 30 de Junho de 2020, determinou a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação porque verificou-se uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, criou no espírito da Requerida, ora Apelante, a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do Requerente, ora Apelado, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para a continuação do desenvolvimento dessa relação laboral, fundamento da Justa Causa.*
- 4) Finalmente, que o Juiz “a quo” ao decidir como decidiu, violou o artº. 50º, nº 2, al. b) e art. 52º, nº 1, ambos da LGT, e pediu a anulação do Douto Despacho Saneador – Sentença proferido nos autos, como é de mais elementar justiça.*

O Requerente/Apelado contra-alegou (fls. 442 a 445) com as seguintes conclusões:

- 1) A apelante surpreendeu o apelado quando o entregou a convocatória, dando somente três dias em vez de cinco, o que configura prazo ordinário, tendo em conta a concretização do princípio da defesa ampla, constitucionalmente consagrada;*
- 2) A apelante nunca considerou a presunção de inocência, porque não teve o interesse de chegar a considerar a hipótese de ser outra pessoa e não o apelado, facto que, explica a razão de inexistência de inquérito, averiguação e acareação entre as várias suspeitas;*
- 3) A apelante fez uma acusação genérica na convocatória e no relatório final imputou o apelado de factos que não constavam da convocatória, o que atribuiu ainda ao apelado o desvio de mais de 174 tambores de (200 litros) de lubrificantes multidiesel que desapareceram da empresa no ano de 2012;*
- 4) A apelante ao decidir o despedimento, fê-lo sem justa causa, porque não conseguiu provar a culpa do apelado, a razão disso é que não considerou as alegações do apelado, as circunstâncias atenuantes e agravantes;*
- 5) A apelante decidiu o despedimento fora do prazo- mais de trinta dias, ou seja, 45 dias, contados da entrevista, quando o procedimento já estava prescrito;*
- 6) O despedimento foi sem justa causa, por isso é ilegal, por violar uma norma constitucional;*
- 7) A apelante violou gravemente o art. 50º da LGT.*

Por último, pediu que a decisão proferida no douto Saneador – Sentença pelo Tribunal “a quo” se mantivesse, isso porque a apelante violou o preceituado nos artºs. 50º e 211º da LGT, 153º do CPC, e 76º CRA. E que não devessem proceder as supostas alegações da apelante, por não fundamentarem razão suficiente do recurso.



## TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA “*Humanitas Justitia*”

O Digno Magistrado do Ministério Público deu o seu visto à fls. 447 e ss, no sentido de se considerar improcedente o presente recurso de apelação, porque entendeu que o Tribunal “a quo” andou bem ao proferir o Saneador – Sentença.

Mostram-se colhidos os vistos legais dos Exmos. Desembargadores Adjuntos.

### II. Questões a decidir:

Nos termos dos artigos 690º e 684º 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 660º, n.º 2 do mesmo código.

Nesta medida, tendo em atenção as conclusões das alegações, as questões a serem apreciadas cingem-se em saber se a decisão do Tribunal “a quo” ao interpretar o preceituado no n.º 2, al. b) do artigo 50º, e o n.º 1 do artigo 52º da Lei Geral do Trabalho por um lado, incorre em erro de julgamento e por outro, se a matéria de facto julgada provada, designadamente a alínea J determinaria sobejamente a justa causa, por quebra de confiança e impossibilidade prática de manutenção do contrato de trabalho?

### III. Preliminarmente.

Naturalmente, e aqui uma vez mais, o seguimento que devemos tutelar é de não se desvenerar o formalismo considerado oportuno na solução da pretensão, mas sobretudo essencial em cada instância do processo laboral, evitando-se ferir princípios basilares de celeridade e simplicidade que lhe são inerentes.

Reportamo-nos aqui à junção intempestiva do procedimento disciplinar, e de peças inoportunas nos autos, fls. 117 e 274. As vicissitudes que indicamos no relatório que antecede, como se extrai do saneador sentença em crise, têm-se afinal por toleradas por que não foram em nenhum momento assinaladas pelo Juiz *a quo*. O empregador, de facto, juntou o seu articulado de defesa/contestação dentro do prazo, a contar da respectiva notificação mas não juntou o procedimento disciplinar no mesmo acto, ignora-se o motivo por que o deixou de fazer, dado que, tendo descrito os factos que integram um procedimento disciplinar no seu articulado de defesa, entende-se que a apresentação tardia que faz do procedimento disciplinar não tem razão de ser.

Vejamos.

Ora, tendo o articulado de contestação sido apresentado em 05-06-2014, dispunha a apelante do prazo suplementar de mais cinco dias para juntar aos autos o procedimento disciplinar, o que apenas veio a fazer em 13-06-2014, sem invocar justo impedimento. Daí que, a junção efectuada constituiu um acto intempestivo, tudo se devia passar como se não tivesse sido praticado. Ora, embora se trate de matéria em elaboração, cremos poder afirmar aqui que a junção do procedimento disciplinar, juntamente com o articulado de contestação, não se destina apenas a permitir a defesa em relação ao trabalhador no que



## TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA “*Humanitas Justitia*”

respeita à compreensão do conteúdo da justa causa, mas também a permitir verificar da legalidade dos actos praticados em tal procedimento, nomeadamente, se a decisão disciplinar e os tramites do empregador, se deslocaram dentro dos prazos e limites dos factos elencados na convocatória que é a nota de culpa, por exemplo. Ora, a descrição pormenorizada dos factos que integram o procedimento disciplinar, efetuada na peça de contestação da acção de recurso em matéria disciplinar, por si, não garante que tenham sido observados os princípios da acusação e do contraditório, entre outros aspectos. Por isso, mesmo que a lei não previsse um prazo peremptório para a junção do procedimento disciplinar, sempre se imporia, em homenagem àqueles princípios processuais basilares inerentes ao processo laboral, e ainda o princípio da prevalência da verdade material, e da imediação de provas, que tal junção ocorresse com a apresentação da contestação, de forma a garantir um exame efectivo do ilícito de que o ora apelado vem acusado, o que não aconteceu na nossa hipótese.

Daí que se devesse - tal como fazemos aqui censurar esse comportamento processual do empregador como parte no processo - ordenar o seu oportuno desentranhamento com as consequências legais. A razão de ser desta solução reside no respeito pelas garantias de defesa do trabalhador e na intenção da lei de promover a celeridade do processo.

Embora não seja o escopo desse recurso fica aqui a nota de censura como ocorrência com acentuado registo, nos termos do art.º 659º/1 do CPC, para obstar essas práticas nocivas nos processos vindouros.

Mas como tal não sucedeu, essa solução foi/é postergada, e beneficiando o empregador de tal benevolência até ao presente recurso, sem prescindir analisaremos o expediente apesar de censurável.

### **IV. FUNDAMENTAÇÃO**

#### **IV a) - Factualidade Provada.**

Foram considerados pela 1ª Instancia provados por documentos, acordos, confissões os seguintes factos:

- A. O Requete foi trabalhador de empresa requerida por meio de um contrato de trabalho, por tempo determinado, a termo certo, celebrado no dia 01 de Setembro de 2005 (provado por acordo e confissão).
- B. O referido contrato, com o passar do tempo, converteu-se automaticamente, para o contrato por tempo indeterminado (provado por acordo e confissão).
- C. O requerente exercia a função/categoria de Assistente de Aprovisionamento de 1ª Classe e auferia um salário mensal de kz 98.884,21 (Noventa e Oito Mil, Oitocentos e Oitenta e Quatro Kwanzas e Vinte e Um Cêntimos), provado por acordo, confissão e docs. de fls. 56-59 dos autos.
- D. O requerente prestou sempre as suas actividades com competência, responsabilidade e profissionalismo, nunca faltou ao serviço de forma injustificada e foi sempre pontual e





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

- obediente, respeitando os seus superiores e cumprindo com as instruções que davam (provado por acordo).
- E. Durante o tempo todo que trabalhou para a requerida, em nenhum momento o requerente foi advertido de forma oral ou formalmente censurado por carta registada, por ter cometido alguma infracção disciplinar, e, também nunca lhe foi instaurado um procedimento disciplinar (provado por acordo).
  - F. As suas avaliações gerais e administrativas do desempenho de funções sempre foram positivas (provado por acordo).
  - G. No dia 22 de Julho de 2013, no âmbito das suas atribuições, o requerente fez uma requisição de Dois Mil e Quatrocentos (2.400) litros (doze tambores de duzentos litros) de Óleo multidiesel 15W40 para empresa requerida (provado pro acordo, confissão e docs. De fls.25 do processo disciplinar em apenso).
  - H. O referido óleo foi recepcionado no dia 27 de Janeiro de 2013 e foi consumido ao longo do mês de Fevereiro (provado por acordo, confissão e docs. De fls. 27 e 28 do processo disciplinar em apenso).
  - I. Depois que decorreu um mês contado da data da recepção, o Departamento dos Recursos Humanos da empresa emitiu uma informação nos termos da qual denuncia o requerente pela falta de 1195 (Mil Cento e Noventa e Cinco) litros do referido óleo, tendo proposto a Direcção de Exploração da empresa, representada pelo Sr. ZZZZ, a instauração do procedimento disciplinar contra si (provado por acordo e docs. De fls. 118 dos autos e 02 do processo disciplinar em apenso).
  - J. A falta do óleo em causa foi determinada tendo em conta comparação entre quantia total requisitada pelo requerente de 2.400 (Dois Mil e Quatrocentos) com a quantidade consumida durante o mês de Fevereiro de 2013 que é de 945 (Novecentos e Quarenta e Cinco) litros, tendo restado, apenas, Duzentos e Sessenta (260) litros contrariamente ao que se previa que seriam Mil Quatrocentos e Cinquenta e Cinco (1455) litros (provado por acordo e docs. de fls. 118 dos autos e 02 do processo disciplinar em apenso).
  - K. Por esta razão, a requerida instaurou contra o requerente um procedimento disciplinar, tendo no dia 04 de Março de 2013, lhe entregue uma convocatória para a entrevista que se realizou no dia 07 do mesmo mês e ano, pelas 16h00 (Dezasseis horas) no Departamento dos Recursos Humanos da empresa e suspendeu-lhe provisoriamente das suas actividades (provado por acordo, confissão e docs. De fls. 08, 120-128 dos autos e 04-12 do processo disciplinar em apenso).
  - L. No dia 15 de Abril de 2013, a requerida elaborou o relatório final aonde conclui que o recorrente praticou os factos que lhe foram imputados que constam da convocatória e atribui-lhe, também, a responsabilidade pelo desvio de Cento e Setenta e Quatro (174) tambores de Duzentos (200) litros de lubrificantes multidiesel que desaparecem da empresa no ano de 2012 (provado por acordo e docs. De fls. 129-136 dos autos e 13-20 do processo disciplinar em apenso).



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

- M. No dia 18 de Abril de 2013, a requerida decidiu despedir o requerente da empresa, tendo-se extinguido, desta forma, a relação laboral havida entre as partes (provado por acordo, confissão e docs. De fls. 10, 145 e 21 do processo disciplinar em apenso).
- N. No dia 22 de Abril de 2013, o requerente foi comunicado da medida disciplinar que foi tomada e lhe foi entregue o certificado de trabalho (provado por acordo, confissão e docs. 12, 147 e 23 do processo disciplinar).
- O. O armazém de peças onde o requerente trabalhava era uma área muito movimentada e se encontrava em funcionamento durante as Vinte e Quatro (24) horas do dia (provado por acordo e confissão).

**IV b). Conhecendo. O Direito.**

Em nota prévia, cumpre salientar que, atendendo à data dos factos em apreciação nos presentes autos, correspondentes à cessação do vínculo laboral – Abril de 2013 – é aplicável o regime jurídico estabelecido pela anterior Lei Geral de Trabalho, Lei 2/00, de 11 de Fevereiro, em consonância ao que já tem sido apreciado por esta Câmara, nos termos da 1.<sup>a</sup> parte do n.º 2 do artigo 12.º do Código Civil, vide nesse sentido Acórdão do recurso n.º 14/22 de 17/11/22 acessível pelo site [www.tribunaldarelaacaodebenguela.ao](http://www.tribunaldarelaacaodebenguela.ao).

Desde logo, cumpre-nos referir o texto da Lei e alguns ensinamentos que se afiguram relevar, sendo certo e impreterível tecer a tal título doutas considerações na presente decisão.

Dispõe o art.º 48º da LGT que os trabalhadores podem ser sancionados mediante procedimento disciplinar. A medida disciplinar - que terá de assentar no fundamento aludido no art.º 225º da mesma Lei - não pode ser aplicada sem precedência de processo escrito, do qual constem a indicação das infracções, a sua qualificação, a prova produzida, a defesa do arguido e a proposta de aplicação da medida disciplinar (art.º 50º da Lei citada). Este regime visa assegurar ao trabalhador, arguido no processo, não só as necessárias garantias de defesa - quer de natureza substantiva quer de índole processual - contra propostas de exclusão não fundamentadas, como ainda garantir-lhe a efectivação do direito de impugnar judicialmente a sanção, quando deliberada sem a observância do formalismo.

E fá-lo de modo claro, cominando para a ocorrência de qualquer dos vícios enunciados - seja a falta de audiência do arguido, a insuficiente individualização das infracções que lhe são imputadas, a falta de indicação dos preceitos legais, estatutários ou regulamentares violados ou a omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade - a sanção correspondente (nulidade/improcedência).

Coloca-se, então, o problema de saber qual o prazo mínimo para a realização da entrevista em sede do procedimento disciplinar, dado que o legislador não teve o cuidado de tomar posição expressa na Lei Geral de Trabalho, art.º 50º/2 alínea b)?

A propósito desta temática, o nosso Venerando Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 585/19 de 17-12-2019, proferido no Proc. n.º 734-B/19, tem o seguinte entendimento:

*«Em sede do ordenamento jurídico angolano, o ritualismo do processo disciplinar é formal e visa, essencialmente, fazer recurso a uma apologia dialéctica que ofereça aos sujeitos jurídicos-*





## TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA “*Humanitas Justitia*”

laborais (trabalhador e empregador) oportunidades e garantias, em paridade de litigância e, em igualdade de armas, com vista a concretização de um processo justo, conforme e transparente.

Seguindo o raciocínio da «ratio legis», a trilogia dos poderes legalmente atribuídos ao Empregador (direcção, regulamentar e disciplinar), embora gozando de uma ampla margem de exercício de discricionariedade, são mitigados pelos limites materiais e formais impostos por lei, de modo a inviabilizar que o «uis puniendi» assuma consequências abusivas na esfera laboral do trabalhador.

... Neste sentido, embora a lei permita à Recorrente a fixação do prazo para a entrevista, revela-se imperfeito o período fixado. Numa visão holística, infere-se da unidade sistémica da CRA e da Lei que tais prazos não podem ser imponderáveis ou inócuos susceptíveis de enfraquecer as reais garantias de defesa do trabalhador, devendo, a «contrario sensu», atender os princípios da razoabilidade, da ponderação e do respeito pelo pleno exercício do contraditório.

Em abono da verdade, é indesmentível que da alínea b) do n.º 2 do art.º 50º da LGT, resulta pouco claro, até mesmo omisso, o prazo exacto necessário que vai da convocatória ao da entrevista, ou seja, quanto ao prazo que deve ser concedido ao trabalhador/arguido para exercer o seu direito de defesa. A referida disposição refere que essa fase decorre no prazo de 10 dias úteis sobre a data de entrega da carta.

Contudo, é de notar que o Direito do Trabalho hoje constituído numa disciplina jurídica autónoma do Direito Civil comporta normas híbridas. Assim, sem deixar de reconhecer a prevalência das normas especiais no seu âmbito, assinala-se, aqui, a pertinência do regime de subsidiariedade, concretizado pela possibilidade de aplicabilidade das normas gerais.

... No caso em apreço, não havendo na LGT (lei especial), uma disposição que estabeleça um prazo mínimo para o trabalhador exercer a sua defesa deve-se recorrer ao prazo geral do direito civil, que é de cinco dias, em obediência ao art.º 153º in fine, do CPC, lei geral, aplicável, ex vi, n.º 1 do art.º 59º do Dec. Exec. Conj. n.º 3/82 de 11 de Janeiro.

Ademais, não se pode olvidar o facto de que as normas jurídicas no cômputo geral devem ser interpretadas num conjunto sistémico e integrado, com recurso às várias formas de interpretação, ganhando especial importância, o elemento teleológico que manda atender à sua ratio.

Na mesma linha de pensamento, Abílio Neto na sua obra *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 2ª Edição – Setembro de 2010, Edições Jurídicas, Lda, página 809, ponto 11.1 – assevera: “a contagem do prazo para o trabalhador responder à nota de culpa apresentada pela entidade patronal aplicam-se as regras estabelecidas na lei civil, dado que não está em causa um acto que deva ser praticado em juízo e que não existe qualquer preceito que imponha outra forma de contagem do referido prazo”. E cita igualmente jurisprudência do Tribunal Supremo no mesmo sentido, Acórdão n.º 02/2010 e 52/2014 da Câmara de Trabalho elegendo os cinco dias como prazo razoável mínimo para a entrevista do trabalhador.

Expressão da permanência desse entendimento encontra-se no recente Acórdão do nosso Tribunal Supremo, de 07/09/10 e, em cujo sumário se fez consignar o seguinte:

“Resulta do art.º 153.º do C.P.C que, na falta de disposição especial, é de cinco dias o prazo para as partes requererem acto ou diligência, arguirem nulidades, deduzirem incidentes ou



## TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA “*Humanitas Justitia*”

*exercerem qualquer outro poder processual, também é de cinco dias o prazo para a parte responder ao que for deduzido pela parte contrária.*

*Porém, é posição assente nesta Câmara que o processo disciplinar é nulo quando não é concedido ao trabalhador um prazo razoável para exercer o direito de defesa, prazo esse que, no nosso entender, não deve ser inferior a cinco dias, a contar da data da entrega da convocatória (vide Ac. do TS Proc. n.º 1461/09, Ac. 298/15, Relatora Conselheira Teresa Buta, acessível pelo site Oficial do Tribunal Supremo)”.*

Assim, anuímos aqui estarmos seguramente perante uma situação cuja relevância jurídica reclamava ser regulada através de norma própria, mas que não o foi, há uma lacuna da lei, cabendo, pois, proceder à sua integração através da analogia, atendendo ao disposto no art.º 10º/ 1 e 2 do Cód. Civil.

Com efeito, o primeiro recurso estabelecido na lei para disciplinar o caso omissis é o da norma aplicável aos casos análogos, devendo ter-se presente que “*A analogia das situações mede-se em função das razões justificativas da solução fixada na lei, e não por obediência à mera semelhança formal das situações*” (Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, Vol. I, 4.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1987, pp. 59). Mas não é isso o que nos suscita, diante da argumentação da Apelante.

Aparentemente o nosso legislador não se apercebeu que a questão iria ser suscitada, dando-a até por resolvida, ao proclamar na exposição de motivos o recurso ao processo comum geral, art.º 59º do Dec. Exec. Conj. n.º 3/82.

E assim sendo, na verdade, embora com discutível técnica jurídica, desde logo, porque a exposição de motivos não é lei, mas apenas uma proclamação da intenção legislativa, vontade que depois pode ser melhor ou pior concretizada no texto legal, mas que sempre precisa de ser concretizada, é manifesto que a intenção do legislador foi a de estabelecer um prazo de preparação do trabalhador-arguido para o procedimento disciplinar a que ficará sujeito com possibilidade de aplicação da medida máxima, assumindo que para todas as situações o empregador, detentor do poder disciplinar sempre atenderá a um prazo razoável para a preparação do trabalhador-arguido.

É, a nosso ver, uma solução possível. Não alcançamos intenção expressa pelo legislador no preâmbulo da Lei para tal omissão, mas é indiscutivelmente um argumento a considerar, tanto mais que se reconduz a uma solução que nem sequer é inédita, dado corresponder ao entendimento sufragado por parte da doutrina e que prevaleceu na jurisprudência dos Tribunais Superiores para resolver a omissão da LGT, recorrendo ao prazo geral do regime processual comum.

Aceitamos esta solução como válida, assente precisamente no pressuposto que sustenta as consideráveis decisões emitidas no mesmo sentido, ou seja, esta interpretação radica na ideia de que a expressão “até 10 dias” usada no referido dispositivo não corresponde ao sentido técnico-jurídico de “um a 10 dias” que lhe poderia ser atribuído no quadro do sentido literal, mas abarca, na especificidade própria do direito laboral, o acervo de direitos que se constituem na esfera jurídica do trabalhador, o direito de defesa como direito fundamental que envolve o direito de responder a acusação, mas também o direito de produzir prova pertinente para o esclarecimento da verdade, que nunca se coadunaria com um prazo mínimo tão apertado.



## TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA “*Humanitas Justitia*”

E, justamente por isso crê-se que também agora não ofende qualquer princípio jurídico, nomeadamente no que se refere à aplicação analógica (art.º 10º /1 e 2 do CC), pois continua a prever-se expressamente que o prazo vai até 10 dias.

Sufragamos as considerações assim transcritas, bem como o sentido decisório alcançado, atenta a profundidade e clareza dos argumentos expostos.

Não existindo norma expressa, impõe-se ao julgador definir o prazo aplicável para o exercício desse direito, bem como definir a sua natureza jurídica, atento o ordenamento jurídico em que o mesmo se insere, mediante a sua interpretação sistémica. E, foi exactamente isso que se fez no despacho saneador recorrido, com explicitação e ponderação de argumentações pertinentes ao caso, com o escrutínio da intenção do legislador consignada na exposição de motivos do diploma legal invocado e com a solução alcançada, pela jurisprudência, em situação paralela anterior, para colmatar a omissão apontada.

Pelo exposto, improcede a conclusão rogada em n.º 1 e toda a argumentação atinente, da alegação da apelante, sendo de manter o juízo decisório, neste âmbito alcançado, no despacho saneador sentença recorrido.

Outrossim, quanto ao rogado em n.º 2 (Alegações), no caso dos autos, mostra-se, indiscutível, que passaram-se mais de 30 dias corridos para a emissão e aplicação da medida disciplinar. O fundamento da Apelante, em entender que este prazo não deve ser corrido, não tem qualquer correspondência com o sentido literal da norma. Os 45 dias suplicados correspondem a um salto ilógico face ao estatuído no art.º 52º da LGT.

Nesse mesmo sentido, embora pronunciando-se na apreciação de questão cujo fulcro não era coincidente com o deste recurso, no Acórdão da Relação de Benguela de Junho de 2023, Ac. n.º 15/22:

*“É bom considerarmos que o art.º 52º/1 violado pela Apelante determina de facto a invalidade da medida disciplinar. Assim analisando este artigo 52º diremos que este ocupa-se dos prazos a que deve obedecer o exercício da acção disciplinar por parte do empregador, seja no que respeita à tomada de decisão (n.º 1), seja relativamente à sua comunicação ao trabalhador sancionado (n.º 2), aos quais acrescem outros previstos no art.º 63º da LGT. Mais concretamente, a pena disciplinar tem de ser aplicada num prazo que medeia entre os três dias e os 30 dias contados da realização da entrevista e ponto (o sublinhado é nosso!). Em nenhum momento se pode retirar da literalidade deste preceito que na contagem dos 30 dias se deve reportar a apenas os dias úteis. Este prazo é corrido, art.º 144º do CPC e constitui um hiato temporal destinado a permitir uma adequada ponderação do empregador (ou do seu representante) acerca dos factos invocados como qualificáveis como infracção disciplinar e do conteúdo da defesa do trabalhador.*

*O regime das invalidades em processo disciplinar laboral é matéria de notória sensibilidade dada as suas consequências (defendido por Norberto M. M. Capeça, na sua obra, Os despedimentos à luz da nova Lei Geral do Trabalho, pág. 124). O poder disciplinar constitui um genuíno poder punitivo privado, na medida em que permite a uma das partes do contrato de trabalho, o empregador, aplicar directamente ao outro contraente, o trabalhador, sanções, sempre que, fundamentadamente considere, que este não cumpriu os deveres decorrentes do seu estatuto contratual. Na medida em que interfere com direitos fundamentais do trabalhador (direito ao*



## TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA “*Humanitas Justitia*”

*trabalho ou direito a dignidade pessoal), por isso a legalidade do seu exercício esta sujeita aos maiores rigores e a posterior ao controlo judicial.*

*Tendo como objectivo evitar decisões precipitadas e discriminatórias o legislador impõe ao empregador esses prazos de emissão e comunicação da decisão. Em rigor, o art.º 52º/1 não impede que o empregador tome a decisão antes do prazo ai estabelecido, mas tão só que a publicite ou comunique ao trabalhador.*

*O não cumprimento pelo empregador de qualquer destes prazos tem por consequência a nulidade da sanção aplicada nos termos do art.º 52º n.º 1. Reitera-se nos termos do assinalado preceito, como dali resulta expressamente.*

*Nesse sentido vide Mário Cassoma Cangombe, Tramitação do Procedimento Disciplinar; e ainda os autores, Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, em Contrato de Trabalho novo regime jurídico angolano). A Lei Geral de Trabalho denota por parte do legislador uma certa sensibilidade pelo princípio da celeridade da acção disciplinar, a que não será certamente alheia a dimensão pessoal das relações de trabalho (especialmente nas empresas de menor dimensão) e as próprias necessidades relacionadas com a organização da actividade produtiva.*

*Efectivamente, não obstante ter existido por parte da entidade empregadora, a preocupação de respeitar algumas das formalidades iniciais impostas por lei, o facto de a comunicação da medida disciplinar não ter sido feita em conformidade com o prazo disposto no art.º 52 n.º1, consubstancia preterição de uma formalidade grave”.*

Assentamos, com a devida vênica, de tal conclusão diante desta conjuntura.

Não colhem, pois, as asserções conclusivas com que a Apelante remata a sua motivação. Subsistindo sim nos autos vícios formais e fundamentação sustentados e bem para merecerem, de nossa parte, a confirmação do saneador sentença.

Por último, sem descurar, em relação a suplicada quebra de confiança irremediável para a manutenção do contrato, por força da matéria provada em alínea J, da Fundamentação de facto.

A Apelante não aclara nas suas alegações, n.º 3, que vício na decisão quer fazer aqui padecer, alínea b) ou c) do art.º 668º do CPC.

Salvo o devido respeito, os factos não permitem que acompanhemos alguma posição nesse sentido.

*Como se disse, resulta expressamente: a falta do óleo em causa foi determinada tendo em conta comparação entre quantia total requisitada pelo requerente de 2.400 (Dois Mil e Quatrocentos) com a quantidade consumida durante o mês de Fevereiro de 2013 que é de 945 (Novecentos e Quarenta e Cinco) litros, tendo restado, apenas, Duzentos e Sessenta (260) litros contrariamente ao que se previa que seriam Mil Quatrocentos e Cinquenta e Cinco (1455) litros (provado por acordo e docs.de fls. 118 dos autos e 02 do processo disciplinar em apenso).*

Essa matéria factual não pode ser alcançada isoladamente.

Da matéria factual em causa (alínea J), resulta que a sanção aplicada ao Requerente mostra-se escassamente processada, sendo certo que no leque de procedimento a efectuar, faltaram circunstâncias de modo, e lugar do ilícito praticado (vg; *estava no turno x, fez ou não fez x,*



## TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA “*Humanitas Justitia*”

assinou as facturas numeros x, ficou com os valores x e conseqüentemente aconteceu x a Empresa, etc) que podiam ter sido impostas (no procedimento, obviamente), para não deixarem ficar sem mérito o procedimento.

De resto embora subentendido a eventual factualidade ocorrida, concluímos que foi de caso pensado, que o legislador entendeu exigir que a acusação concretize os factos imputados ao arguido, precisando as respectivas circunstâncias de modo, tempo e lugar, pois só assim será possível ao arguido compreender o verdadeiro alcance da acusação e organizar a sua defesa, de outro modo essa acusação esvazia-se em si mesma não atingindo os fins pretendidos.

Mais do que isso, importa-nos veicular que a nível jurisprudencial, desde há muito que o nosso Tribunal Superior, pacificamente, tem considerado que a nulidade prevista na alínea b) do n.º 1 do art.º 668º do CPC, apenas se verifica quando haja falta absoluta de fundamentos e não quando a fundamentação se mostra deficiente, errada ou incompleta.

Perfilhando este Tribunal o entendimento doutrinal e jurisprudencial mencionado, afirma-se, desde já, que a causa de nulidade que se pretende obter aqui com base nessa argumentação (facto provado alínea J), sob análise não se verifica nesta sentença posta em crise.

Da mesma constam, quer os fundamentos de facto quer os fundamentos de direito que levaram à decisão condenatória proferida.

Primeiro, o Tribunal *a quo* teve o cuidado de dar a conhecer a factualidade por si considerada como provada e a identificação das normas jurídicas que aplicou para concluir pela ilicitude do despedimento e conseqüente condenação da ré/apelante. E uma vez que se ateu a invalidade por vícios do formalismo prescinde-se da análise da rogada justa causa disciplinar.

Logo, mostrando-se especificados, os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão condenatória, não se reconhece a verificação de qualquer causa de nulidade invocada, aligeirada pela Apelante.

Vejamos, então, se ocorre alguma alegada contradição entre os fundamentos e a decisão.

Esta causa de nulidade da sentença mostra-se prevista na alínea c) do nº 1 do aludido art.º 668º do CPC.

A fundamentação legalmente exigida visa dar a conhecer as razões de facto e de direito que o tribunal considerou e que originaram uma determinada conclusão que subjaz à decisão.

Daí que os fundamentos constituam as proposições em que assenta o silogismo da decisão.

Por isso a sentença que enferma de vício lógico que a compromete é nula.

Todavia, este vício não é de frequente verificação. O mesmo só ocorre em situações em que se mostre claro que os fundamentos invocados pelo juiz conduziram logicamente, não ao resultado expresso na decisão, mas a resultado oposto (*cf. Alberto dos Reis, Código de Processo Civil anotado, Vol. V, pág. 141*).

Dito de outro modo, para que se verifique tal vício tem de existir uma contradição lógica entre fundamentos e a decisão tomada. Aqueles apontam num sentido e a decisão é tomada em sentido diverso ou divergente.



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

Ora, do raciocínio exposto, infere-se que por ter sido considerado que a ré/apelante, no seu procedimento, não respeitou o formalismo exigido por lei, tal omissão, no entender do tribunal, equivaleu a consequente ilicitude do procedimento.

Deste modo, a fundamentação factual e jurídica e a conclusão a que se chegou estão em perfeita relação lógica com o decidido.

A decisão tomada é a decisão logicamente expectável em face do raciocínio desenvolvido.

**V. DECISÃO**

*Termos em que acordam os Juizes em Conferência em negar provimento à Apelação, confirmando o saneador sentença.*

*Custas pela Apelante.*

*Registe e notifique.*

*Benguela, 7 de Setembro de 2023.*

*Cláudia Juelma Faztudo Ernesto Carvalho (Relatora)*

*Oswaldo Luacuti Estevão (1ª Adjunto)*

*Rui Alberto Fernando de Moura (2ª Adjunto)*