



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

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

Humanitas Justitia

ACÓRDÃO

Processo n.º 04/2024

Relator: Desembargador Mágnos dos Santos Bernardo

Processo n.º 30/2024

Relator: Desembargador Mágnos dos Santos Bernardo

Data do Acórdão: 28 de Novembro de 2024

Votação: Unanimidade

Decisão: Confirmada a sentença recorrida

Descritores: alteração da matéria de facto considerada provada na decisão recorrida, a contagem dos prazos, o prazo legal para a comunicação de medida disciplinar ao trabalhador.

Sumário do Acórdão

I- Na sentença recorrida o Tribunal “a quo” deixou de considerar provados factos essenciais, que foram relevantes para fundamentar a sua decisão. Destacam-se os factos relacionados ao processo disciplinar que foi objecto de análise na primeira instância e, também o será nesta instância. É importante ficar patente que os Tribunais da Relação julgam matérias de facto e de direito, por isso, entendemos que, dentro de certos limites, o Tribunal da Relação pode alterar officiosamente a matéria de facto seleccionada pelo Tribunal de primeira instância.

II- O prazo judicial é contínuo e não se interrompe, salvo nos casos especificamente previstos pela lei. Iniciada a contagem do prazo, em regra ela deverá ir ao fim, ou seja, no início do prazo não se verifica qualquer interrupção. Há interrupção na contagem do prazo nas situações em que a própria lei assim estabelece, podendo destacar-se os casos em que determinado prazo só deverá



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

correr nos dias úteis, interrompendo-se nos feriados, sábados, domingos e durante as férias judiciais.

III- O termo do prazo é que tem um regime totalmente diferente, pois que o prazo deverá findar sempre num dia útil, o que significa que se o prazo terminar num sábado, domingo, férias judiciais ou feriado (aqui incluímos também a eventuais tolerâncias de ponto), deverá transferir-se a prática do acto para o primeiro dia útil imediatamente seguinte, excepto quando se tratar de citações, notificações, arrematações e os actos que se destinem a evitar dano irreparável.

IV- Extrai-se da norma invocada pela Apelante (n.º 1 do artigo 50.º da Lei Geral do Trabalho em referência), que a mesma prevê duas formas de contagem do prazo, ou seja, fixa dois prazos (sendo um mínimo e um máximo) que se contam de forma diferente.

V- Para a aplicação da medida disciplinar o empregador deve obedecer os seguintes prazos: a medida disciplinar não pode ser aplicada antes de decorridos três dias após a realização da entrevista (não se contando os sábados, domingos e feriados); ou a medida disciplinar será aplicada no período de trinta (30) dias contados a partir da data da realização da entrevista (contam-se todos os dias, incluindo os feriados, sábados e domingos).

VI- A razão do legislador fixar um primeiro prazo de 3 (três) dias úteis, visa permitir que o empregador possa ter algum tempo razoável para a devida ponderação e aplicação da medida disciplinar mais ajustada. Já não se justificava também aplicar ao segundo prazo a regra de que deveria correr só nos dias úteis, pois que pensamos que 30 (trinta) dias é tempo mais que suficiente para se analisar e aplicar a medida disciplinar mais justa.

Acordam os Juízes Desembargadores desta Câmara:

I- RELATÓRIO

Na Sala do Trabalho do Tribunal da Comarca do Huambo, **B...**, solteira, residente no Bairro da..., com mais sinais de identificação nos autos, intentou e fez seguir a presente **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR**, contra a **D...**, representada pelo seu Director Geral, o senhor **VD...**, casado, residente no Bairro da..., tendo formulado os seguintes pedidos:



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

- Que seja declarado improcedente o referido despedimento e que a Requerente seja indemnizada no valor de KZ 160.000,00 (cento e sessenta mil Kwanzas);

- Que a Requerente seja compensada com o valor de KZ 150.000,00 (cento e cinquenta mil Kwanzas) por danos morais;

- Que a Requerida pague as custas e procuradoria condigna aos Advogados no valor de KZ 350.000,00 (trezentos e cinquenta mil Kwanzas), e que entregue um certificado de trabalho a Requerente.

Para fundamentar a sua pretensão, em síntese, alegou o seguinte:

1- A Requerente foi trabalhadora da Requerida, desde o ano de 2012 até 01 de Setembro de 2020, data em que foi despedida. Exercia a função de cozinheira e no ano de 2014 deixou de exercer tais funções e passou a exercer a função de lavadeira;

2- A Requerente assinou o contrato no dia 20 de Novembro de 2017, apesar de se encontrar na empresa desde 2012 e não em 2014 como faz referência o contrato de trabalho;

3- No dia em que não se recorda, do mês de Julho de 2020, ao sair de um edifício para o outro, durante o exercício das suas funções, a Requerente encontrou na via pública, próximo da..., um telefone caído no chão. Guardou o telemóvel por cima da janela da sua secção, aguardando que alguém fosse reclamar pela titularidade do mesmo;

4- Passadas algumas horas, a senhora X..., colega de trabalho, interpelou a Requerente, questionou-a se tinha visto o seu telemóvel. A Requerente perguntou quais eram as características do seu objecto, tendo respondido que o telemóvel era novo. Com tal resposta, a Requerente percebeu que não se tratava do mesmo telemóvel encontrado na via pública, por este ser velho;

5- Dois dias depois, a Requerente foi chamada pelo responsável do Departamento dos Recursos Humanos, a fim de lhe comunicar que através das câmaras de vigilância da..., viram a Requerente a apanhar o telemóvel na via pública. Os responsáveis exigiram que entregasse o telemóvel a senhora X..., tendo a Requerente se dirigido a sua secção e entregou-o à colega;

6- No dia 21 de Julho, a Requerente recebeu uma convocatória para entrevista de um processo disciplinar, fazendo referência que a mesma devia esclarecer sobre o desaparecimento do telemóvel em questão e sobre as negações e entrega do bem;



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

7- O processo disciplinar correu os seus trâmites e no dia 02 de Setembro de 2020, a Requerente tomou conhecimento mediante uma comunicação escrita que lhe foi aplicada uma medida disciplinar de despedimento por justa causa;

8- A convocatória é omissa pelo facto de não fazer referência que o telemóvel desapareceu fora do local e horário de trabalho, que foi encontrado na via pública caído na estrada, o que significa que a Requerente não violou os deveres do trabalhador que a empresa fez referência na comunicação da medida disciplinar;

9- A entrevista foi realizada no dia 24 de Julho de 2020 e a decisão foi tomada no dia 1 de Setembro do referido ano.

Juntou documentos.

Foi notificada a Requerida (fls. 35), tendo apresentado a contestação (fls. 38 a 41), onde em síntese, alegou que:

1- A Requerente foi trabalhadora da Requerida desde o ano 2014 (e não desde 2012), até ao seu despedimento;

2- Não é verdade o vertido nos artigos 1.º ao 3.º da petição inicial, sendo verdade o exposto nos artigos 4.º ao 7.º;

3- Não é verdade que a Requerente percebeu que o telemóvel apanhado, não se tratava do mesmo telemóvel encontrado na via pública. A mesma foi chamada pela assistente dos Recursos Humanos, porque esta negou categoricamente que tinha apanhado algum telemóvel (escondeu). Foi chamada igualmente porque foi vista mediante câmara de vigilância a apanhar o telemóvel e a pôr no bolso;

4- A Requerente apanhou o telemóvel em frente da... Não só resistiu a entregar o telemóvel, como também negou mostrar o mesmo. O telemóvel, segundo as câmaras, caiu do carro quando a proprietária descia do mesmo ao chegar no local de serviço;

5- Os estabelecimentos de saúde não obedecem ao horário normal, para a Requerente vir a terreiro e afirmar que o telemóvel desapareceu fora do local e horário de trabalho.

Terminou pedindo que fosse julgada improcedente a acção por falta de fundamentos.

Juntou o processo disciplinar e outros documentos.

A Requerente veio a fls. 46 apresentar réplica.



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

Foi designada data para a Audiência Preparatória (fls. 61), com vista a tentativa de conciliação (que não houve êxitos), discussão das exceções e dos pedidos, tendo sido devidamente realizada (fls. 65 a 66 dos autos).

A fls. 68 a 69, foi proferido o Despacho Saneador com especificação e questionário. A Requerida veio apresentar reclamação a fls. 72, que foi decidida a fls. 75 e 76. Proferido novo Despacho Saneador (fls. 77 a 79) e notificadas as partes, veio a Requerida novamente apresentar reclamação (fls. 82 e 83), decidida as fls. 85 a 88.

Realizou-se a audiência de discussão e julgamento cumprindo-se todas as formalidades legais, e em seguida, foram respondidos os quesitos.

Foi proferida Sentença que julgou procedente a acção, ordenou a reintegração da Requerente e o pagamento de 6 (seis) salários base.

Da decisão, a Requerida interpôs recurso (fls. 126).

A fls. 128, o recurso foi admitido como de Apelação e fixado o efeito meramente devolutivo.

Notificadas as partes (fls. 130 e 131), veio a Apelante apresentar as suas alegações no Tribunal “a quo” (fls. 132 a 134), sem formular conclusões.

Remetidos os autos ao Tribunal “ad quem”, foi mantida a espécie do recurso e o efeito fixado, tendo sido ordenada a notificação da Apelada para apresentar as suas contra-alegações, que assim procedeu (fls. 166 a 170).

Foram continuados os autos com vista ao M^o P^o. Em seguida foram os autos aos vistos dos Juízes Adjuntos, que entre outras questões, alertaram sobre a falta de conclusões das alegações.

A fls. 177, a Relatora corroborou com o posicionamento dos Adjuntos, tendo convidado a Apelante para apresentar novamente as alegações com as devidas conclusões. Foram notificadas as partes (fls. 180 e 181).

A Apelante veio a fls. 182 a 184, apresentar novas alegações com as seguintes conclusões:

A decisão recorrida denota uma clara violação e errada aplicação da lei substantiva e processual, por parte do Tribunal, que não observou o que diz a lei, mormente o preceituado no n.º 1 do artigo 50.º LGT;

O legislador fala em “dias úteis” não contando os sábados, domingos e feriados;



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

Em conformidade com a capa do processo, o início da instrução começou no dia 24 de Julho e terminou no dia 20 de Agosto.

Terminou pedindo que o Tribunal dê provimento ao presente Recurso e declare nula a decisão recorrida, com todas as consequências legais, como é de justiça.

Foi notificada a Apelada do teor das novas alegações (fls. 201), tendo também apresentado novas contra-alegações (202 a 206) e, como conclusões referiu que se deve considerar infundados os argumentos e pretensão da Apelante por não estarem preenchidos os pressupostos do processo disciplinar como se demonstrou; deve ser mantida a decisão proferida pelo Tribunal “a quo” e a Apelante deve ser condenada como litigante de má fé.

Levados os autos ao Digno Magistrado do Ministério Público, junto desta instância, este expendeu a competente vista.

Foram colhidos os vistos legais.

OBJECTO DO RECURSO (QUESTÕES A DECIDIR)

Sendo o âmbito e o objecto de recurso delimitados para além das meras razões de direito e das questões de conhecimento oficioso, pelas conclusões formuladas pelas partes (artigos 660.º, n.º 2, 664.º, 684.º, 690.º, n.º 1 e 713.º, n.º 2 todos do CPC), emergem como questões a apreciar e decidir:

- **Saber se oficiosamente pode alterar-se a matéria de facto considerada provada na sentença recorrida;**
- **Se a decisão recorrida denota uma clara violação e errada aplicação da lei substantiva e processual, por não ter observado o preceituado no n.º 1 do artigo 50.º LGT, visto que a lei fala em “dias úteis” não contando os sábados, domingos e feriados.**

II- FUNDAMENTAÇÃO

2.1- DOS FACTOS

Na decisão recorrida foram considerados provados os seguintes factos:



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

1- A Recorrente foi trabalhadora da Recorrida desde o ano de 2014 até ao dia 1 de Setembro do ano de 2020, data em que foi despedida, exercendo à data do despedimento a função de lavadeira.

2- O telemóvel apanhado pela Recorrente se encontrava no portão que dá acesso a lavandaria da...

3- A Recorrente só aceitou que tinha apanhado algum telemóvel e só devolveu depois de confrontada com as câmaras de vigilância.

2.2- DO DIREITO

Atentos ao objecto de recurso, aprez-nos apreciar e decidir o seguinte:

1. Oficiosamente pode alterar-se a matéria de facto considerada provada na sentença recorrida?

A presente questão a decidir, foi suscitada pelo facto de na sentença recorrida o Tribunal “a quo” ter deixado de considerar provados factos essenciais, que foram relevantes para fundamentar a sua decisão. Destacam-se os factos relacionados ao processo disciplinar que foi objecto de análise na primeira instância e, também o será nesta instância.

Apuramos do processo disciplinar que determinados factos essenciais foram omissos na fundamentação de facto, mas referidos na fundamentação de direito, razão pela qual questionamos se pode o Tribunal da Relação alterar a matéria de facto considerada provada pelo Tribunal recorrido.

É importante ficar patente que os Tribunais da Relação julgam matérias de facto e de direito (cfr n.º 5, do artigo 44.º da Lei Orgânica sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum e artigo 4.º da Lei Orgânica dos Tribunais da Relação). Por isso, entendemos que, dentro de certos limites, o Tribunal da Relação pode alterar oficiosamente a matéria de facto seleccionada pelo Tribunal de primeira instância

O Tribunal da Relação, em sede de recurso, tem um poder de cognição amplo, ao ponto de estar investido de um poder/dever de alterar a matéria de facto considerada provada pelo Tribunal de primeira instância, apesar de que,



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

quando está em causa uma decisão do Tribunal Colectivo, só poder fazê-lo dentro de certos limites.

Nos casos em que o julgamento é feito pelo Tribunal Colectivo, o legislador consagrou como regra a não alteração da matéria de facto pelo Tribunal da Relação. A título excepcional, vem referido no n.º 1, do artigo 712.º do CPC que, as respostas dadas pelo Tribunal Colectivo aos quesitos podem ser alteradas pelo Tribunal da Relação em três circunstâncias: a) se do processo constarem todos os elementos de prova que serviram de base à resposta; b) se os elementos fornecidos pelo processo impuserem uma resposta diversa, insusceptível de ser destruída por quaisquer outras provas; c) se o recorrente apresentar documento novo superveniente e que, por si só, seja suficiente para destruir a prova em que a resposta assentou.

Verificando-se qualquer uma destas circunstâncias, o Tribunal da Relação tem o poder/dever de alterar officiosamente a matéria de facto seleccionada pelo colectivo do Tribunal de primeira instância, desde que no final resulte desta a prolação de uma decisão mais justa.

Na medida em que o artigo 712.º refere-se somente às decisões do Tribunal Colectivo, é nosso entendimento que em relação às decisões do Tribunal Singular não existe semelhante limitação, pelo que é sempre possível a alteração officiosa da matéria de facto (no mesmo sentido, os Acórdãos do Tribunal da Relação de Benguela, Relator Osvaldo Luacuti Estevão, proferidos no Processo n.º 13/ 2022, de 27 de Abril de 2023 e Processo n.º 02/2023, de 7 de Setembro de 2023, consultados através do site www.tribunaldarelacaodebenguela.ao).

Esta alteração officiosa da matéria de facto tanto pode ocorrer quando está em causa uma decisão proferida depois da realização da audiência de discussão e julgamento e também estando em causa uma decisão proferida depois da audiência preparatória, porque o que se pretende é alcançar a decisão mais justa e este é um imperativo que se impõe em todas as decisões, independentemente do momento em que é proferida.

Deste modo, tendo em conta o processo disciplinar, são ainda factos provados os seguintes:



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

4- O telemóvel foi apanhado pela Recorrente no dia 13 de Julho de 2020.

5- No dia seguinte, a Recorrente foi indagada pela sua colega X... e uma responsável dos Recursos Humanos.

6- A Recorrente foi convocada para entrevista aos 21 de Julho de 2020.

7- A entrevista foi realizada aos 24 de Julho de 2020.

8- A medida disciplinar de despedimento foi tomada aos 01 de Setembro de 2020.

2. A decisão recorrida denota uma clara violação e errada aplicação da lei substantiva e processual, por não ter observado o preceituado no n.º 1 do artigo 50.º LGT, visto que a lei fala em “dias úteis” não contando os sábados, domingos e feriados?

Nas conclusões das alegações, a Apelante alega que “a decisão recorrida denota uma clara violação e errada aplicação da lei substantiva e processual, por parte do Tribunal, que não observou o que diz a lei, mormente o preceituado no n.º 1 do artigo 50.º LGT; o legislador fala em “dias úteis” não contando os sábados, domingos e feriados; em conformidade com a capa do processo, o início da instrução começou no dia 24 de Julho e terminou no dia 20 de Agosto”.

Em linhas gerais, a Apelante entende que foi observado o prazo para a decisão da medida disciplinar, porque na contagem do prazo legalmente estabelecido no n.º 1, do artigo 50.º da LGT (trinta dias), só se refere aos dias úteis, pelo que só tinha transcorrido apenas 26 (vinte e seis) dias.

O Tribunal recorrido julgou procedente a acção, em virtude de considerar que o despedimento disciplinar é nulo por inobservância do prazo legal para a comunicação de medida disciplinar ao trabalhador, pois a medida disciplinar foi tomada passados 39 (trinta e nove) dias.

Face ao exposto, para melhor apreciação e decisão do presente recurso, será mais adequado que tratemos os assuntos por partes, começando por aclarar a questão dos prazos e como se efectua a sua contagem, a interpretação correcta da norma supostamente violada, e por fim, verificarmos o formalismo do processo disciplinar.



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

Uma nota prévia que é importante de se destacar, é que tendo os factos sido despoletados no ano de 2020 e estando em vigor a Lei 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho, será a lei aplicável para a resolução do presente litígio, por força do estipulado no artigo 13.º do Código Civil, doravante CC.

Quanto ao primeiro aspecto da nossa abordagem (sobre os prazos), importa referenciar que se entende por prazos, como o tempo limite para a prática de um determinado acto no processo, sendo que em regra, é a lei que estabelece o período de tempo através do qual determinado acto deve ser praticado.

Todos os actos processuais estão sujeitos a prazos, que se revestem da maior importância prática, sobretudo quanto aos actos das partes. Quanto aos actos do Tribunal e da secretaria, o prazo não tem como consequência a preclusão, e daí a sua menor relevância. Por isso é que ainda podemos definir o prazo como o período de tempo a que a lei sujeita a prática válida de um determinado acto em juízo (Artur Anselmo Castro, *Direito Processual Civil Declaratório*, vol. III, Almedina, Coimbra, 1982, pag. 48).

Por força do estabelecido no artigo 145.º do CPC, os prazos classificam-se em peremptórios e dilatatórios, sendo que os primeiros correspondem ao período de tempo dentro do qual determinado acto processual deve ser praticado, findo o qual cessa o direito de o realizar, salvas as excepções previstas na lei; ao passo que os segundos se referem ao período em que se difere para outro momento a prática de determinado acto ou o início da contagem de um outro prazo (peremptório), isto é, verifica-se um compasso de espera entre a prática de actos processuais.

Feitas as notas introdutórias, cabe-nos agora fazer referência ao cômputo (contagem) dos prazos.

Em primeiro lugar, é de se referir que o prazo judicial é contínuo e não se interrompe, salvo nos casos especificamente previstos pela lei. Com isto queremos dizer que, iniciada a contagem do prazo, em regra ela deverá ir ao fim, ou seja, no início do prazo não se verifica qualquer interrupção (cfr n.º 2 do artigo 144.º do CPC).

Há interrupção na contagem do prazo nas situações em que a própria lei assim estabelece, podendo destacar-se os casos em que determinado prazo só



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

deverá correr nos dias úteis, interrompendo-se nos feriados, sábados, domingos e durante as férias judiciais.

O plasmado no n.º 2 do artigo 144.º consagra o princípio da continuidade do prazo: o prazo judicial é contínuo. Começa a correr independentemente de qualquer assinação ou de qualquer formalidade e corre seguidamente, salvas as devidas exceções. A regra da continuidade dos prazos judiciais está ao serviço do princípio da celeridade processual (Artur Anselmo Castro, *op. cit.*, pag. 52).

O termo do prazo é que tem um regime totalmente diferente, pois que o prazo deverá findar sempre num dia útil, o que significa que se o prazo terminar num sábado, domingo, férias judiciais ou feriado (aqui incluímos também a eventuais tolerâncias de ponto), deverá transferir-se a prática do acto para o primeiro dia útil imediatamente seguinte, excepto quando se tratar de citações, notificações, arrematações e os actos que se destinem a evitar dano irreparável (cfr. n.º 2 do artigo 143, n.º 3 do artigo 144.º ambos do CPC e al. e] do artigo 279.º do CC).

Posto isto, tratando agora da norma invocada pela Apelante (n.º 1 do artigo 50.º da Lei Geral do Trabalho em referência), foi possível extrair que a mesma prevê duas formas de contagem do prazo, ou seja, fixa dois prazos (sendo um mínimo e um máximo) que se contam de forma diferente.

Estabelece o n.º 1 do artigo 50.º do já citado diploma legal que *a medida disciplinar não pode ser validamente decidida antes de decorridos três dias úteis ou depois de decorridos trinta (30) dias sobre a data que a entrevista se realize.*

Atentos a norma *supra*, podemos concluir que para a aplicação da medida disciplinar o empregador deve obedecer os seguintes prazos:

- A medida disciplinar não pode ser aplicada antes de decorridos três dias após a realização da entrevista (não se contando os sábados, domingos e feriados);
- Ou a medida disciplinar será aplicada no período de trinta (30) dias contados a partir da data da realização da entrevista (contam-se todos os dias, incluindo os feriados, sábados e domingos).



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

Entende Norberto Capeça que *a medida disciplinar não deve ser aplicada antes de passados três dias úteis sobre a data da entrevista do trabalhador, mas nunca depois de decorridos trinta dias sobre àquelas datas, nos termos dos n.ºs 1 e 2, respectivamente, dos art.ºs 50.º e 52.º, estando aqui consagrado o princípio da ponderação prévia. Parece-nos que a “ratio” do primeiro prazo consiste em permitir que o titular do poder disciplinar pondere sobre a medida que pretende aplicar, ou melhor “que decida com a cabeça fria”. É necessário que o titular do poder disciplinar aplique uma medida justa, atendendo ao comportamento do trabalhador naquele caso concreto e os seus eventuais antecedentes disciplinares, mas que tal medida disciplinar tenha um efeito de prevenção geral em relação aos demais colegas do trabalhador – n.º 1 do art.º 51.º (in Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho, Damer gráficas, 2015, pag. 143).*

Nota-se claramente a razão do legislador fixar um primeiro prazo de 3 (três) dias úteis, visando permitir que o empregador possa ter algum tempo razoável para a devida ponderação e aplicação da medida disciplinar mais ajustada. Já não se justificava também aplicar ao segundo prazo a regra de que deveria correr só nos dias úteis, pois que pensamos 30 (trinta) dias é tempo mais que suficiente para se analisar e aplicar a medida disciplinar mais justa.

Outrossim, justifica-se essa solução pela razão de ser dos prazos no processo disciplinar, que é de evitar a eternização da ameaça disciplinar sobre o trabalhador. Cometida uma infracção disciplinar, se o empregador tiver a faculdade de sancionar o trabalhador a todo o tempo ou a qualquer momento, pode usar esta possibilidade para ameaçar e, assim, coarctar a liberdade deste, tendo-o “na mão” como se diz na gíria.

Por essa razão, o prazo de 30 (trinta) dias para a decisão da sanção disciplinar, que já é excessivo, não podia ser mais longo, contando-se também os dias úteis. É para não se alongar demasiadamente este prazo que o legislador decidiu fazer a contagem do mesmo, tendo em conta os dias de calendário.

Em virtude do acima exposto, não corroboramos com a interpretação feita pela Apelante, de que o segundo prazo (trinta dias) também só se contam os dias úteis, por ter ficado explícito que o legislador separou logicamente as situações, fixando um prazo curto em que só se contam os dias úteis e, outro mais longo



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

com uma contagem ininterrupta, incluindo os finais de semana e feriados (que é a regra geral do cômputo do prazo).

Chegados aqui, importa agora verificar o que sucedeu nos presentes autos, propriamente ao processo disciplinar autuado por apenso.

Verificou-se que a entrevista foi realizada no dia 24 de Julho de 2020 e a decisão foi tomada no dia 1 de Setembro do referido ano. Logo, fica claro que a medida disciplinar foi efectivamente aplicada fora do prazo legalmente previsto, isto é, 39 (trinta e nove) dias após a realização da entrevista, violando assim o estabelecido na norma acima referenciada.

Assim, tendo sido aplicada a medida disciplinar fora do prazo legalmente previsto, acabou viciando o procedimento disciplinar, dando lugar a nulidade da medida disciplinar de despedimento, não havendo necessidade sequer de apreciar a justa causa que até pode ter se verificado.

Também é de se referenciar que a par do vício acima frisado, foi possível constatar que a convocatória (nota de culpa) não obedeceu de forma escrupulosa os ditames legais, porquanto não narra de forma detalhada os factos (faz uma referência genérica dos factos), assim como a comunicação da medida disciplinar aplicada, não foi devidamente assinada pelo trabalhador. Estes factos por si só, também poderiam implicar a nulidade do despedimento, contudo, não há necessidade de os considerar por não terem sido objecto da nossa abordagem, foram referidos apenas para reforçar a ideia de existirem vários vícios no processo disciplinar.

O empregador para extinguir a relação jurídico-laboral, mediante a aplicação da medida disciplinar mais gravosa (despedimento), deve-se assegurar do cumprimento cabal e escrupuloso do seu procedimento, no que diz respeito as fases, aos actos e aos prazos.

Por força dos argumentos acima apresentados, não é de se atender a pretensão da Apelante, devendo-se manter a decisão recorrida, por se considerar nulo o despedimento.

III- DISPOSITIVO



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

Nestes termos e fundamentos, os Juízes desta Câmara, acordam em negar provimento ao presente recurso e, em consequência, manter a decisão recorrida.

Custas pela Apelante.

Registe e notifique.

Benguela, aos 28 de Novembro de 2024

Os Juízes

Mágno dos Santos Bernardo (Relator)

Oswaldo Luacuti Estevão (1.º Adjunto)

Lisandra da Conceição do Amaral Manuel (2.ª Adjunta)