



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

**Processo:** 13/2022

**Relator:** Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

**Data do acórdão:** 27 de Abril de 2023

**Votação:** Unanimidade

**Meio processual:** Apelação

**Decisão:** Alterada a sentença recorrida

**Palavras-chaves:**

Acção de recurso em matéria disciplinar.

Julgamento da matéria de facto e de direito pelos Tribunais da Relação.

Alteração oficiosa da matéria de facto.

Relatório final do procedimento disciplinar.

Princípio da liberdade de desvinculação do trabalhador.

Despedimento *ad nutum*.

Resolução com justa causa.

Inconstitucionalidade do n.º 3 do artigo 208.º e do n.º 1 do artigo 239.º, ambos da LGT.

### **Sumário do acórdão**

I – Como os Tribunais são o Órgão de Soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo (artigo 174.º n.º 1 da Constituição da República de Angola) e os Tribunais da Relação julgam matérias de facto e de direito (artigo 44.º n.º 5 da Lei Orgânica sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum e artigo 4.º da Lei Orgânica dos Tribunais da Relação), qualquer Tribunal da Relação pode, dentro de certos limites, alterar officiosamente a matéria de facto seleccionada pelo Tribunal de primeira instância. Esta faculdade está de encontro com os ideais de realização de justiça, que são uma emanção do Estado democrático de direito e do respeito pela dignidade da pessoa humana.

II – Sendo que o artigo 712.º do CPC refere-se apenas às decisões do Tribunal Colectivo, temos o entendimento de que em relação às decisões do Tribunal Singular não existe semelhante limitação, sendo sempre possível a alteração oficiosa da matéria de facto. Assim é porque expressamente o legislador só proíbe, como regra, a alteração da matéria de facto da decisão do Tribunal Colectivo, o que se justifica porque “o Tribunal Colectivo aprecia livremente as provas e responde segundo a convicção que tenha formado acerca de cada facto quesitado” (artigo 655.º n.º 1 do CPC), mas não reduz a escrito as provas produzidas – artigos 563.º n.º 1, 639.º e 615.º do CPC.



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

III – Quanto ao procedimento disciplinar, temos plena consciência de que o relatório final é um instrumento importante para o titular do poder disciplinar melhor decidir, porque a partir dele tem uma visão geral do procedimento disciplinar, da infracção disciplinar praticada pelo trabalhador e da sua gravidade, dos antecedentes disciplinares do trabalhador e da prova produzida. Para além disso, facilita a decisão do empregador, que pode simplesmente limitar-se em aderir aos argumentos e à proposta do instrutor constante do relatório final. Apesar destas virtudes, o relatório final não é uma das formalidades obrigatórias do procedimento disciplinar previsto e regulado na LGT. Assim, se, terminada a fase de instrução, o instrutor entender elaborar o relatório final, terá de o fazer tendo em conta o prazo de 30 (trinta) dias para ser decidida a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador-arguido, porque este prazo conta a partir da data da realização da entrevista ou da última diligência de prova.

IV – Enquanto o trabalhador goza da liberdade de desvinculação, o empregador, por força do princípio da segurança no emprego (artigo 76.º n.º 4 da CRA), não beneficia da mesma faculdade, não podendo livremente substituir a reintegração pela indemnização correspondente. Se ao empregador fosse dada total liberdade de escolher entre reintegrar ou pagar a indemnização substitutiva, estaria consagrada uma forma de despedimento *ad nutum* e esvaziado o princípio da segurança no emprego, que obriga o empregador, que pretende despedir qualquer trabalhador, a invocar e fazer prova da justa causa disciplinar e a observar o procedimento disciplinar.

V – O trabalhador pode sempre preferir a indemnização em substituição da reintegração. Esta opção do trabalhador enquadra-se no âmbito da sua liberdade de desvinculação, que, enquanto liberdade de trabalhar ou não, faz parte do *direito geral de liberdade*, que é intrínseco à dignidade da pessoa humana num Estado democrático de direito – artigos 1.º e 2.º da CRA. Por isso, estando em causa o direito geral de liberdade, a livre demissão por iniciativa do trabalhador funda-se em três pilares basilares: *liberdade pessoal* (artigo 36.º da CRA); *liberdade de trabalho ou de escolha de profissão* (artigo 76.º n.º 1 da CRA e artigo 4.º n.ºs 1 e 3 da LGT) e *direito ao melhor emprego e às melhores condições de trabalho* – artigo 4.º n.º 4 da LGT.

VI – Nessa medida, tendo o Apelado manifestado na petição inicial a vontade de não ser reintegrado (fls. 94), o Tribunal “a quo”, por respeito à liberdade de desvinculação, tinha de satisfazer esta vontade e não obrigá-lo a permanecer vinculado à Apelante. Por respeito à esta liberdade de desvinculação, a reintegração “obrigatória” consagrada no n.º 3 do artigo 208.º da LGT é inconstitucional, pelo que o Tribunal “a quo” estava obrigado a declarar esta inconstitucionalidade e a recusar a aplicação desta norma. Declarando a inconstitucionalidade, devia ter recusado aplicar a norma do artigo em causa e condenar a Apelante a indemnizar o Apelado em substituição da reintegração.



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

VII – Deste modo, a decisão judicial que declara a ilicitude do despedimento e condena o empregador na indemnização substitutiva implica a extinção do vínculo jurídico-laboral, que, assim, cessa por resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador, sendo-lhe, por isso, imputável esta cessação.

VIII – Apesar de a extinção do vínculo jurídico-laboral ser imputável ao trabalhador, tal só surge como uma reacção ao incumprimento contratual pelo empregador. Por isso, esta forma de extinção do vínculo jurídico-laboral equivale à “rescisão com justa causa respeitante ao empregador”, consagrada no artigo 226.º da LGT, mas com três especialidades.

IX – De igual modo, o comando ínsito no n.º 1 do artigo 239.º da LGT de 2015 afronta a Constituição, porque viola o princípio da igualdade (artigo 23.º da CRA), na medida em que tratou de modo desigual situações iguais, pois, independentemente da dimensão da empresa, o que está em causa é a extinção do vínculo jurídico-laboral por decisão unilateral do trabalhador, mas com fundamento numa conduta do empregador, considerada justa causa. Assim, se a conduta do empregador forçar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho, a indemnização devida deve ser a mesma para todos os trabalhadores nas mesmas circunstâncias e não variável conforme a dimensão da empresa.

(Sumário elaborado pelo Relator).



Acordam os Juízes Desembargadores da Câmara do Cível, Administrativo, Fiscal, Aduaneiro, Trabalho, Família, Sucessões e Menores do Tribunal da Relação de Benguela:

### **RELATÓRIO**

**RECORRENTE...**, de 45 anos de idade, nacionalidade angolana, solteiro, filho de (...) e de (...), residente no B.º Golf, município do Lobito, titular do B.I. n.º (...), com contacto telefónico n.º (...), intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra **RECORRIDA...**, situada no morro da Quileva, município do Lobito, província de Benguela, representada por (...), na qualidade de administrador delegado, pedindo que a acção fosse considerada procedente e, consequentemente, a Recorrida condenada a título de indemnização por não reintegração, nos termos do artigo 237.º n.º 1, alínea *a*) da LGT, a pagar KZ. 150.500,00 (Cento e Cinquenta Mil e Quinhentos Kwanzas), calculado em função do tempo de serviço; acrescido de KZ. 516.000,00 (Quinhentos e Dezasseis Mil Kwanzas) referentes ao somatório dos salários que o Recorrente deixou de receber desde o despedimento até



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

à data da propositura da acção e KZ. 43.000,00 (Quarenta e Três Mil Kwanzas) a título de subsídios de férias e de Natal.

Para o efeito, alega, em síntese, que a relação jurídico-laboral entre o Recorrente e a Recorrida teve como suporte o contrato de trabalho celebrado no dia 5 de Junho de 2009. Por meio deste contrato o Recorrente desempenhou a função de segurança industrial e auferiu um salário mensal de KZ. 43.000,00 (Quarenta e Três Mil Kwanzas). Apesar de ter o corpo de segurança industrial, a Recorrida contratou a empresa de segurança (...), que passou a controlar o armazém de sacos vazios. Assim, a segurança industrial passou a ter poderes limitados, ficando apenas com o controlo de entradas e saídas de camiões carregados. Por isso e porque os camiões são pesados à entrada e à saída, o Recorrente não tinha qualquer possibilidade de adicionar sacos de cimento em seu benefício. Por estes factos, o despedimento do Recorrente foi feito sem justa causa, para além de que na entrevista do processo disciplinar foi-lhe apenas entregue um formulário onde ele se limitava em colocar um X no quadradinho do SIM ou do NÃO indicado pelo instrutor.

Citada (fls. 98), a Recorrida contestou, pedindo que a acção fosse julgada improcedente, porque não provada e, em consequência, absolvida dos pedidos formulados.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Recorrente e a Recorrida celebraram um contrato de trabalho por tempo indeterminado no dia 6 de Maio de 1996. O Recorrente desempenhou a função de segurança industrial e auferia o salário de KZ. 43.278,00 (Quarenta e Três Mil, Duzentos e Setenta e Oito Kwanzas). Foi despedido no dia 29 de Fevereiro de 2016, tendo à data 20 (vinte) anos de serviço. O Recorrente foi acusado de ter colaborado com outros colegas no acréscimo de sacos de cimento em camiões para além dos facturados e, porque ficou provado, foi despedido. Na entrevista, foi-lhe apresentado o modelo de teste de avaliação, mas no ponto 7 do mesmo teste foi-lhe dada a possibilidade de acrescentar algo que achasse por conveniente.

Antes da propositura da presente acção, o Recorrente requereu a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo” (fls. 05), tendo sido realizada a respectiva reunião de conciliação no dia 13 de Setembro de 2016, mas sem obtenção de acordo entre as partes – fls. 14 a 15. Por isso e porque o Recorrente não desistiu da sua pretensão e manifestou a vontade de avançar para a fase judicial (fls. 15), foram os autos remetidos ao Tribunal “a quo” – fls. 75.

Recebido o processo no Tribunal “a quo” e terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória, tendo em vista a tentativa de conciliação e a discussão do pedido – fls. 113.



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

Realizada a audiência preparatória no dia 18 de Junho de 2018 (fls. 117 a 118), foi proferida a sentença que julgou parcialmente procedente, porque provada em parte, a acção de recurso em matéria disciplinar e declarou nulo o despedimento disciplinar do Recorrente. Consequentemente, condenou a Recorrida a reintegrar o Recorrente e a pagar-lhe todos os salários que deixou de receber desde a data do seu despedimento até ao limite de 6 (seis) meses no valor de KZ. 259.668,00 (Duzentos e Cinquenta e Nove Mil, Seiscentos e Sessenta e Oito Kwanzas) e a pagar-lhe também os subsídios de férias e de Natal no valor de KZ. 86.271,00 (Oitenta e Seis Mil, Duzentos e Setenta e Um Kwanzas) – fls. 125 a 143.

Desta decisão interpôs recurso a Recorrida, agora Apelante (fls. 148), que foi devidamente admitido, porque tempestivo e interposto por quem tem legitimidade, como de apelação, com efeito meramente devolutivo – fls. 149 e 156.

Deste despacho de admissão do recurso, foi a Apelante notificado no dia 21 de Agosto de 2019 (fls. 159) e, no dia 29 do mesmo mês e ano, interpôs recurso do mesmo, por discordar do efeito que lhe foi atribuído – fls. 161. Indevidamente, foi este recurso admitido como de agravo com subida imediata nos próprios autos e efeito meramente devolutivo – fls. 170.

Remetidos os autos ao Tribunal “ad quem”, entendeu-se que o recurso de agravo não podia ter sido admitido, porque a questão do efeito do recurso não é passível de impugnação por meio de outro recurso, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 687.º do CPC e, uma vez admitido, devia ter sido julgado deserto, porque a Recorrida não apresentou as suas alegações dentro do prazo de 8 (oito) dias a contar da notificação do despacho de admissão, conforme estava obrigada nos termos do n.º 1 do artigo 743.º do CPC – fls. 190 a 191.

Notificadas as partes e colhidos os vistos legais nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 704 do CPC, aplicáveis ao recurso de agravo por força do artigo 749.º do mesmo Código, foi o recurso apreciado em conferência, tendo o colectivo acordado em não conhecer do objecto do recurso de agravo – fls. 197 a 199.

Em função desta decisão, estavam criadas as condições para se decidir o recurso de apelação que foi interposto contra a sentença do Tribunal “a quo”. Por isso e porque o recurso é o próprio, com efeito devido e nada obsta o conhecimento do seu objecto, para exame e alegações fixou-se o prazo de 10 (dez) dias, primeiro à Apelante e depois ao Apelado, nos termos do n.º 1 do artigo 705.º do CPC – fls. 213 a 214.

Notificados deste despacho (fls. 215), a Apelante apresentou as suas alegações (fls. 217 a 231), tendo rematando com a seguinte conclusão:

O Juiz “a quo” ao decidir como decidiu violou o artigo 50.º n.º 1 da LGT.



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

Por último, pede a revogação da sentença recorrida.

O Apelado não contra-alegou.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que fosse negado provimento ao recurso, caindo por terra todos os argumentos invocados pela Apelante – fls. 234 a 238.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 239 e 239vs.), cumpre conhecer do objecto do recurso, conforme as questões a decidir que se seguem, mas antes faremos a apreciação de outras questões relevantes, sobretudo por motivos pedagógicos.



**QUESTÃO 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 a conclusão das alegações, existem três questões a decidir:

1.ª Saber se oficiosamente pode se alterar a matéria de facto considerada provada na sentença recorrida.

2.ª Saber se o Tribunal “a quo”, ao decidir como decidiu, violou o artigo 50.º n.º 1 da LGT.

3.ª Saber se a decisão da sentença recorrida deve ser alterada.



**QUESTÕES PRÉVIAS**

Como questões prévias relevantes, dois aspectos destacam-se:

1. No despacho de fls. 113, denominou-se de *tentativa de conciliação* a audiência realizada nos termos dos artigos 508.º e 509.º do CPC e a respectiva acta, de fls. 117 a 118, foi intitulada de *acta de tentativa de conciliação*.

Sem prejuízo de opinião diversa, entendemos que estas denominações não estão em conformidade com a lei, porque a audiência que se realiza depois de terminada a fase dos articulados mas antes da elaboração do despacho saneador tem a denominação legal de *audiência preparatória*.

A denominação de *audiência de tentativa de conciliação* para além de não ser legal é redutora, porque sugere que o fim último desta audiência é levar as partes a fazer



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

um acordo que ponha fim ao litígio que as opõe, o que não é verdade. A tentativa de conciliação é apenas um dos fins da audiência preparatória, mas não o único.

Para além da tentativa de conciliação, a audiência preparatória tem também em vista a discussão das exceções dilatórias e o conhecimento das exceções peremptórias e do pedido – artigo 508.º n.ºs 1 a 3 e artigo 509.º n.ºs 1 e 2, ambos do CPC. Por isso, as denominações *audiência de tentativa de conciliação* e *acta de tentativa de conciliação* são indevidas.

Sendo assim, recomendamos ao Tribunal “a quo” um maior rigor técnico no uso de expressões jurídicas.

2. No despacho de fls. 149, por meio do qual se admitiu o recurso interposto contra a sentença, o Tribunal “a quo” não fixou o efeito do recurso e, mais ainda, ordenou que o Apelado fosse notificado para opor-se ao efeito que a Apelante atribuiu ao recurso no requerimento de interposição, nos termos dos artigos 693.º e 694.º do CPC.

Mais adiante, no despacho de fls. 156, talvez tentando corrigir o primeiro despacho, reconheceu que, por se tratar de matéria laboral, em nenhum momento o recurso terá efeito suspensivo e, por isso, determinou que deve atribuir-se ao recurso o efeito meramente devolutivo, nos termos do artigo 33.º da Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro.

É bem verdade que o recurso de apelação em processo laboral tem, em regra, efeito meramente devolutivo. Mas a justificação deste efeito como regra não é encontrada no artigo 33.º da Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro, porque este artigo já foi revogado pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro (LGT de 2000), que dispunha no seu artigo 317.º do CPC que “Da decisão final do juiz pode ser interposto recurso por qualquer uma das partes litigantes para o Tribunal competente nos termos da lei geral do processo”.

Esta norma do CPC, ao terminar com a expressão “lei geral do processo”, está a remeter para o regime dos recursos previsto no CPC, pelo que revogou todo o anterior regime que vinha previsto na Lei da Justiça Laboral, no Regulamento da Lei da Justiça Laboral e na Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro. Por essa razão, o artigo 33.º da Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro, já não pode fundamentar o efeito meramente devolutivo do recurso de apelação como regra nos processos laborais.

Justifica-se a atribuição deste efeito meramente devolutivo com o n.º 1 do artigo 792.º do CPC, que trata dos recursos no processo sumário, onde vem disposto que “A apelação tem sempre efeito meramente devolutivo”, porque é hoje ponto assente que o processo laboral no ordenamento jurídico angolano segue a forma do processo sumário



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

[cfr., na jurisprudência do Tribunal Supremo, os Acórdãos de 13 de Julho de 2017, proferido no processo n.º 225/14 e de 19 de Abril de 2017, proferido n.º 85/2015, disponíveis no *site* [www.tribunalsupremo.ao](http://www.tribunalsupremo.ao) e consultados no dia 24 de Fevereiro de 2023 e, na doutrina, ESTÊVÃO, Osvaldo Luacuti (2021), *Direito Processual do Trabalho Angolano*, Luanda: Where Angola, pp. 396 a 403 e GARCIA, João Chimbungule (2020), *Manual de Processo do Trabalho Angolano*, Luanda: edição do autor, pp. 144 a 149].

Para além desta questão do fundamento do efeito meramente devolutivo do recurso de apelação nos processos laborais, neste particular impõe-se também uma explicação em relação ao despacho de fls. 149, onde se ordenou que o Apelado fosse notificado para se opor ao efeito do recurso indicado pela Apelante no requerimento de interposição do próprio recurso.

Previamente, é importante dizer que, se o recurso de apelação for interposto de uma decisão proferida em processo sumário, não é aplicável o disposto no artigo 693.º do CPC, porque nesta forma de processo o recurso de apelação tem sempre efeito meramente devolutivo, como acima já reparamos. Sendo determinado por lei que o efeito é sempre meramente devolutivo, as partes não têm qualquer possibilidade de alterá-lo. Por isso, o despacho de fls. 149, na parte em que ordena a notificação do Apelado para se opor ao efeito do recurso declarado pela Apelante, é indevido.

Assim, esta faculdade de requerer a alteração do efeito do recurso só é possível no processo ordinário e a iniciativa não carece de impulso do Tribunal “a quo”, depende apenas da parte interessada, uma vez que são privados os interesses subjacentes nos processos cíveis.

Nos processos ordinários, em regra o efeito do recurso de apelação é suspensivo (artigo 692.º n.º 1 do CPC) e, por isso, é indiferente a sua indicação no despacho de admissão do recurso. Se estiver em causa uma das exceções das alíneas do n.º 2 do artigo 692.º do CPC, o Juiz não pode fixar o efeito do recurso no despacho de admissão, porque a fixação de efeito meramente devolutivo deve ser requerida pela parte apelada – artigo 693.º n.º 1 do CPC.

Não sendo requerida dentro dos 3 (três) dias seguintes à notificação do despacho de admissão do recurso, aplica-se o efeito regra: suspensivo. Sendo requerida e tratando-se das situações referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do n.º 2 do artigo 692.º do CPC, o Juiz do Tribunal “a quo” profere logo decisão, deferindo ou indeferindo o pedido. Sendo deferido o requerimento, atribuindo-se ao recurso o efeito meramente devolutivo, o Juiz do Tribunal “a quo” marca prazo para o traslado (artigo 694.º n.º 2 e 3 do CPC), que permitirá a execução da sentença recorrida, porque esta corre sempre





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

por apenso, enquanto o processo principal é remetido ao Tribunal “ad quem” para a decisão do recurso.

No caso da alínea *d*) do n.º 2 do artigo 692.º do CPC, para além do pedido de fixação de efeito meramente devolutivo, o Apelado, não podendo ou não querendo a execução provisória da sentença recorrida, pode também requerer que o Apelante preste caução – artigo 693.º n.º 2 do CPC. Antes da decisão do Juiz é ouvido o Apelante – artigo 694.º n.º 1 do CPC.

Se, neste último caso, a prestação da caução ou a falta dela der causa à demora excedente a 10 (dez) dias, o Juiz do Tribunal “a quo” ordenará a extracção de traslado para se processar o incidente de caução e a apelação seguirá os seus termos normais – artigo 697.º do CPC.

Feita esta breve descrição da tramitação do pedido de atribuição de efeito meramente devolutivo no recurso de apelação, podemos concluir que esta é uma faculdade que não tem aplicação no processo sumário, uma vez que nesta forma de processo o efeito do recurso de apelação é sempre meramente devolutivo, sendo apenas aplicável no processo ordinário. Para além disso, porque nos processos cíveis estão em causa interesses privados, a iniciativa para requerer a fixação de efeito meramente devolutivo é das partes e nunca do Tribunal “a quo”, não tendo inclusive a obrigação de fixar o efeito do recurso no despacho de admissão, na medida em que a regra da apelação no processo ordinário é o efeito suspensivo e o meramente devolutivo depende de requerimento da parte interessada.

Por isso, em situações futuras recomendamos que o Tribunal “a quo” tenha em atenção o acima exposto, que está em conformidade com as regras estabelecidas pelos artigos 692.º e ss. do CPC.



### **FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO**

Na sentença recorrida foram considerados assentes os seguintes factos:

1.º A relação entre o Apelado e a Apelante tem como suporte o contrato de trabalho, que teve início no dia 5 de Junho de 2009 e durou durante 9 anos.

2.º A partir desta data, o Apelado passou a desempenhar a função de segurança industrial.

3.º O Apelado auferia um salário de KZ. 43.278,00 (Quarenta e Três Mil, Duzentos e Setenta e Oito Kwanzas).



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

4.º Tal como vem espelhado na convocatória, no período de 27 de Novembro de 2015 a 4 de Dezembro de 2015 constatou-se que foram carregados camiões que indiciavam a possibilidade de terem sido carregados com quantidades substanciais de sacos de cimento tipo 1132,5.

5.º No dia 8 de Janeiro de 2016, foi o Apelado convocado para a entrevista que teria lugar no dia 14 do mesmo mês e ano, pela 10h30, na sala de reuniões da Apelante.

6.º A entrevista realizou-se no dia 14 de Janeiro de 2016.

7.º No dia 22 de Fevereiro de 2016, foi decidida a sanção disciplinar.

8.º No dia 25 de Fevereiro de 2016, foi o Apelado comunicado da sanção disciplinar.



**FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO**

*Primeira questão a decidir – Saber se oficiosamente pode se alterar a matéria de facto considerada provada na sentença recorrida.*

Na sentença recorrida, entre outros, foi dado como provado o seguinte facto:

1.º *A relação entre o Apelado e a Apelante tem como suporte o contrato de trabalho, que teve início no dia 5 de Junho de 2009 e durou durante 9 anos.*

Estes factos, de acordo com as declarações da Apelante e com o contrato de trabalho que consta no processo disciplinar apensado aos autos, não estão em conformidade com a realidade, devendo, por isso, merecer uma precisão.

Na contestação, a Apelante confessa que celebrou com o Apelado um contrato de trabalho por tempo indeterminado no dia 6 de Maio de 1996 e não no dia 5 de Junho de 2009, conforme foi afirmado pelo Apelado e considerado provado na sentença recorrida.

Entretanto, contrariando estas versões, a Apelante juntou aos autos com o processo disciplinar o contrato de trabalho que celebrou com o Apelado e, com base neste contrato de trabalho, o mesmo foi assinado no 03 de Outubro de 1995, mas os seus efeitos retroagem a partir do dia 11 de Julho de 1994 (ver última folha do processo disciplinar).

Por se tratar do contrato original e tendo o mesmo sido juntado aos autos pela própria Apelante, julgamos ser razoável considerar-se que o vínculo laboral do Apelado teve início no dia 11 de Julho de 1994. Sendo assim e em função da data em que o



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

Apelado foi despedido, concluímos que esteve vinculado à Apelante por cerca de 22 (vinte e dois) anos e 4 (quatro) meses.

Conforme demonstraremos na decisão da questão a decidir seguinte, o tempo de serviço no caso em apreciação tem relevância determinante.

Em face desta realidade, questiona-se se, em sede de recurso, pode o Tribunal da Relação alterar a matéria de facto considerada provada pelo Tribunal “a quo”.

Se considerarmos que os Tribunais são o Órgão de Soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo (artigo 174.º n.º 1 da Constituição da República de Angola) e os Tribunais da Relação julgam matérias de facto e de direito (artigo 44.º n.º 5 da Lei Orgânica sobre a Organização e Funcionamento dos Tribunais da Jurisdição Comum e artigo 4.º da Lei Orgânica dos Tribunais da Relação), parece-nos que, dentro de certos limites, o Tribunal da Relação pode alterar officiosamente a matéria de facto seleccionada pelo Tribunal de primeira instância. Julgamos que esta faculdade está de encontro com os ideais de realização de justiça, que são uma emanção do Estado democrático de direito e do respeito pela dignidade da pessoa humana.

É com os princípios do Estado democrático de direito e da dignidade da pessoa humana que se justifica que o Tribunal da Relação, em sede de recurso, tenha 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, embora dentro de certos limites quando está em causa uma decisão do Tribunal Colectivo. Afinal, como sublinha JOÃO CHUMBINHO, a Justiça, que é o fim último da actividade jurisdicional dos Tribunais, “é o conjunto de valores que impõem ao Estado e a todos os cidadãos a obrigação de dar a cada um o que lhe é devido, em função da dignidade da pessoa humana” [cfr. CHUMBINHO, João (2009), *A Constituição e a Independência dos Tribunais*, Lisboa: QuidJuris, p. 281].

Quando o julgamento é feito pelo Tribunal Colectivo, o legislador consagrou como regra a não alteração da matéria de facto pelo Tribunal da Relação, conforme vem disposto no corpo do n.º 1 do artigo 712.º do CPC. Excepcionalmente, vem referido no mesmo artigo, 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.



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

Verificada qualquer uma destas circunstâncias, o Tribunal da Relação tem o poder/dever de alterar oficiosamente a matéria de facto seleccionado pelo colectivo do Tribunal de primeira instância, desde que desta alteração resulte a prolação de uma decisão mais justa.

Como o artigo 712.º refere-se apenas às decisões do Tribunal Colectivo, temos o entendimento de que em relação às decisões do Tribunal Singular não existe semelhante limitação, sendo sempre possível a alteração oficiosa da matéria de facto.

Temos este entendimento, porque expressamente o legislador só proíbe, como regra, a alteração da decisão do Tribunal Colectivo sobre a matéria de facto, o que se justifica porque “o Tribunal Colectivo aprecia livremente as provas e responde segundo a convicção que tenha formado acerca de cada facto quesitado” (artigo 655.º n.º 1 do CPC), mas não reduz a escrito as provas produzidas – artigos 563.º n.º 1, 639.º e 615.º do CPC. Obviamente, se o Tribunal Colectivo formou a sua convicção a partir de certas provas e se estas provas não chegam ao conhecimento do Tribunal da Relação, porque não foram registadas por escrito, não pode reconhecer-se a este Tribunal o poder/dever de alterar a decisão do tribunal colectivo [cfr. REIS, Alberto dos (2007), *Código de Processo Civil Anotado*, Volume V, 3.ª Edição de 1952, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 469 a 470].

Ou seja, não existindo registo da prova produzida perante o Tribunal Colectivo, o Tribunal da Relação não tem qualquer possibilidade de se pronunciar sobre a matéria de facto, porque desprovido dos elementos que determinaram a formação da convicção do Tribunal “a quo”. Por isso, nestas circunstâncias, só pode fazê-lo quando verificadas as excepções previstas no n.º 1 do artigo 712.º.

Diferentemente, na medida em que a prova produzida perante o Tribunal Singular é sempre reduzida a escrito, conforme interpretação *a contrario sensu* dos artigos 563.º n.º 1, 639.º e 615.º do CPC, o Tribunal da Relação tem acesso aos elementos que determinaram a convicção do Tribunal “a quo”, pelo que não se impõe qualquer limitação à alteração oficiosa da matéria de facto, sobretudo quando está em causa a prolação de decisão mais justa.

É também nosso entendimento que esta alteração oficiosa da matéria de facto pode ocorrer estando em causa uma decisão proferida depois da realização da audiência de discussão e julgamento ou uma decisão proferida na fase do saneamento e condensação do processo, porque o que está em causa é a prolação de decisão mais justa e este é um imperativo que se impõe em todas as decisões, independentemente do momento em que é proferida.

Assim, na medida em que o contrato de trabalho constante do processo disciplinar apensado aos presentes autos atesta que a relação jurídico-laboral entre o



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

Apelado e a Apelante foi estabelecida por tempo indeterminado, a partir de 11 de Julho de 1994, alteramos o 1.º facto considerado provado na sentença recorrida, passando a ter a seguinte redacção:

*A relação jurídico-laboral entre o Apelado e a Apelante foi estabelecida por meio de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado no dia 11 de Junho de 1994 e durou cerca de 22 (vinte e dois) anos e 4 (quatro) meses.*

*Segunda questão a decidir – Saber se o Tribunal “a quo”, ao decidir como decidiu”, violou o artigo 50.º n.º 1 da LGT.*

Vem disposto no n.º 1 do artigo 50.º da LGT 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 em que a entrevista se realize”.

Na perspectiva desta norma, o empregador tem o prazo mínimo de 3 (três) dias úteis para reflectir e ponderar se sanciona ou não o trabalhador-arguido e, decidindo sancioná-lo, que sanção deve aplicar-lhe. De igual modo, decidindo sancioná-lo, tem um prazo máximo de 30 (trinta) dias para decidir a sanção disciplinar, sob pena de nulidade da sanção que for decidida por caducidade do direito de sancionar. Portanto, na perspectiva desta norma, decorrido o prazo de 30 (trinta) dias, o empregador já não pode validamente sancionar o trabalhador. Se ainda assim sancioná-lo, o trabalhador pode sempre impugnar a sanção aplicada, alegando a caducidade do direito do empregador de sancioná-lo.

Consideramos que este é um prazo de caducidade porque a LGT é omissa quanto à sua qualificação expressa como um prazo de prescrição, nos termos do que vem disposto no artigo 298.º n.º 2 do Código Civil.

Por estar em causa um prazo dentro do qual deve ser proferida a sanção disciplinar e por estar previsto no n.º 2 do mesmo artigo o prazo de 5 (cinco) dias para a comunicação da sanção disciplinar decidida, este prazo de caducidade do direito de o empregador decidir a sanção disciplinar só se interrompe com a tomada de decisão. Por isso, não sendo a decisão disciplinar tomada dentro dos 30 (trinta) dias, caduca o direito do empregador de sancionar.

Na sentença recorrida, o Tribunal “a quo” considerou que a Apelante não respeitou este prazo de caducidade e justifica o seu entendimento com o facto de a entrevista ter sido realizada no dia 14 de Janeiro de 2016, mas só decidiu a sanção disciplinar no dia 22 de Fevereiro de 2016 e notificou o trabalhador no dia 25 de



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

Fevereiro do mesmo ano, numa altura em que já tinham passados mais de 30 (trinta) dias sobre a data da realização da entrevista.

Discordando deste entendimento, a Apelante entende que não assiste razão ao Tribunal "a quo", porque, conforme consta do procedimento disciplinar, de facto, "a entrevista foi realizada aos 14 dias do mês de Janeiro do ano de 2016, o parecer do Instrutor do Processo da medida disciplinar de «Despedimento Disciplinar» a aplicar ao Requerente é de 25 dias do mês de Janeiro do ano de 2016, homologado pelo Administrador Delegado da Requerida e foi comunicada aos 25 dias de Fevereiro de 2016". Em função disso, concluiu que "O Juiz «a quo» ao decidir como decidiu, violou o art. 50.º, n.º 1, da LGT" – fls. 230.

Pelas duas posições acabadas de expor, entendemos que não existe divergência quanto aos factos, pois em ambas as posições afirma-se que a entrevista do Apelado, no âmbito do procedimento disciplinar contra si instaurado, foi realizada no dia 14 de Janeiro de 2016 e a sanção disciplinar de despedimento foi comunicada no dia 25 de Fevereiro do mesmo ano. A diferença que existe tem a ver com o relatório do instrutor do procedimento disciplinar, que não é referido na sentença recorrida pelo Tribunal "a quo" e é aludido pela Apelante nas suas alegações e também com a conclusão de cada um. Enquanto o Tribunal "a quo" concluiu na sentença recorrida que a Apelante deixou caducar o prazo para decidir a sanção disciplinar, a Apelante concluiu que decidiu dentro do prazo e, por isso, o Tribunal "a quo" não tem razão ao decidir como decidiu.

Se os factos são os mesmos, então, a quem assiste razão?

Ao concluir como concluiu nas suas alegações, entendemos que a Apelante está equivocada quanto ao momento em que se inicia a contagem do prazo de 30 (trinta) dias para ser decidida a sanção disciplinar, pois, parece-nos que relevou para o efeito o dia em que o instrutor do procedimento disciplinar apresentou o relatório final (que o instrutor denominou de "parecer do instrutor do processo"), terminada a instrução.

Se para o efeito o dia relevante fosse a data da apresentação do relatório final pelo instrutor do procedimento disciplinar, diríamos que o despedimento disciplinar do Apelado foi decidido mesmo no limite do prazo. Mas, como o momento relevante não é esta data, não temos como acompanhar a Apelante.

Analisando a tramitação do procedimento disciplinar previsto e regulado nos artigos 48.º a 55.º da LGT, facilmente chega-se à conclusão de que o relatório final, elaborado pelo instrutor processual, não é uma formalidade obrigatória. Aliás, é uma formalidade que nem sequer está prevista na lei.



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

Conforme se depreende do n.º 1 do artigo 50.º já citado, os prazos para a aplicação da sanção disciplinar contam-se a partir da data em que se realize a entrevista ou da última diligência de prova, se forem realizadas diligências de prova e não da data em que o instrutor apresente o relatório final ao detentor do poder disciplinar.

Temos plena consciência de que o relatório final é um instrumento importante para o titular do poder disciplinar melhor decidir, porque a partir dele tem uma visão geral do procedimento disciplinar, da infracção disciplinar praticada pelo trabalhador e da sua gravidade, dos antecedentes disciplinares do trabalhador e da prova produzida. Enfim, o relatório final habilita o empregador a melhor decidir. Para além disso, facilita a decisão do empregador, que pode simplesmente limitar-se em aderir aos argumentos e à proposta do instrutor constante do relatório final.

Apesar destas virtudes, a verdade é que o legislador juslaboral angolano não integrou o relatório final como uma das formalidades obrigatórias do procedimento disciplinar previsto e regulado na LGT. Assim, se, terminada a fase de instrução, o instrutor entender elaborar o relatório final, terá de o fazer tendo em conta o prazo de 30 (trinta) dias para ser decidida a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador-arguido, porque este prazo conta a partir da data da realização da entrevista ou da última diligência de prova.

Tendo em conta esta constatação, a conclusão óbvia que se retira é que a sanção disciplinar de despedimento do Apelado foi decidida depois de decorrido o prazo de 30 (trinta) dias. Feitas as contas, entre 14 de Janeiro de 2016, data em que se realizou a entrevista e 2 de Fevereiro do mesmo ano, data em que foi decidida a sanção disciplinar de despedimento (vide fls. 6, 6.1 e 6.2 do processo disciplinar), decorreram 39 (trinta e nove) dias de calendário, ou seja, mais de 9 (nove) dias para além do prazo máximo para o exercício do direito de sancionar disciplinarmente qualquer trabalhador! Portanto, quando a Apelante decidiu sancionar o Apelado com a sanção disciplinar de despedimento, já o seu direito de sancionar disciplinarmente o Apelado tinha caducado.

Em conformidade com esta a realidade, só podemos concluir que não assiste razão à Apelante e, por isso, o Tribunal “a quo” decidiu bem ao declarar nulo o despedimento disciplinar do Apelado. Por isso, não violou o artigo 50.º n.º 1 da LGT, tendo feito a correcta aplicação do mesmo.

Pelo que, improcede o recurso neste particular.

*Terceira questão a decidir: Saber se a decisão da sentença recorrida deve ser alterada.*



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

Se o Tribunal “a quo” fez a correcta aplicação do artigo 50.º n.º 1 da LGT, o passo seguinte e último seria a confirmação da sentença recorrida, mantendo-se a condenação nos precisos termos, até porque fez-se também a aplicação *literal* do artigo 208.º da LGT, onde estão previstas as consequências da nulidade do despedimento disciplinar.

Por enquanto não daremos ainda este passo, porque na sentença recorrida, com base nos artigos da LGT aplicados, são suscitadas questões de constitucionalidade. Por dever de ofício, somos obrigados a apreciá-las e decidir em conformidade.

Temos de ter sempre presente que no ordenamento jurídico angolano o sistema de controlo da constitucionalidade das leis e demais disposições normativas é *difuso*, tendo também os Tribunais da jurisdição comum competência para o efeito – artigo 177.º n.º 1 da CRA. Aliás, é no uso desta competência que também se fundamenta o recurso ordinário de inconstitucionalidade para o Tribunal Constitucional no âmbito da fiscalização concreta – artigo 36.º n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 3/08, de 17 de Junho, que aprova a Lei do Processo Constitucional.

Como os Tribunais da Relação são Tribunais da jurisdição comum, têm também o dever de velar pela constitucionalidade das leis e demais disposições normativas. Por isso, existindo na sentença recorrida questões de constitucionalidade, temos o dever de as apreciar e de nos pronunciarmos sobre as mesmas.

Nos termos dos artigos 48.º n.º 1 e 208.º n.ºs 1 e 3 da LGT, a caducidade do direito de sancionar qualquer trabalhador tem como consequência a nulidade do despedimento disciplinar e a condenação do empregador a reintegrar o trabalhador e a pagar-lhe todos os salários e complementos que deixou de receber deste o despedimento (*salários intercalares*).

Quanto à reintegração, o Tribunal “a quo” cumpriu *literalmente* o que determina o n.º 3 do artigo 208.º da LGT, apesar de o Apelado não pretender ser reintegrado no quadro de pessoal da Apelante e deixou à disposição desta a opção pelo pagamento de uma indemnização em substituição da reintegração, concluindo na sentença recorrida que, “Assim, na medida que o requerente pede em alternativa à reintegração uma indemnização contada nos termos da Lei vigente, entendemos que a reintegração será imposta à entidade empregador se assim o quiser, podendo optar pela indemnização se assim acordarem” – fls. 139.

Enquanto o trabalhador goza da liberdade de desvinculação, o empregador, por força do princípio da segurança no emprego (artigo 76.º n.º 4 da CRA), não beneficia da mesma faculdade, não podendo livremente substituir a reintegração pela indemnização correspondente. Se ao empregador fosse dada total liberdade de escolher entre reintegrar





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

ou pagar a indemnização substitutiva, estaria consagrada uma forma de despedimento *ad nutum* e esvaziado o princípio da segurança no emprego, que obriga o empregador, que pretende despedir qualquer trabalhador, a invocar e fazer prova da justa causa disciplinar e a observar o procedimento disciplinar.

Estaria consagrada uma forma de despedimento *ad nutum*, porque a opção pelo pagamento da indemnização implica necessariamente a extinção definitiva do vínculo jurídico-laboral, mesmo tendo o trabalhador interesse na execução do contrato, sendo o cumprimento das obrigações contratuais ainda possível e não sendo a execução do contrato de trabalho excessivamente onerosa para o empregador.

Por isso, a opção pela indemnização substitutiva não pode depender da vontade do empregador e nem mesmo de um acordo deste com o trabalhador, sob pena de inconstitucionalidade por violação do princípio da segurança no emprego, que impõe a reintegração como *efeito-regra* da ilicitude do despedimento disciplinar.

O trabalhador pode sempre preferir a indemnização em substituição da reintegração. Esta opção do trabalhador enquadra-se no âmbito da sua liberdade de desvinculação, que, enquanto liberdade de trabalhar ou não, faz parte do *direito geral de liberdade*, que é intrínseco à dignidade da pessoa humana num Estado democrático de direito – artigos 1.º e 2.º da CRA. Por isso, estando em causa o direito geral de liberdade, a livre demissão por iniciativa do trabalhador funda-se em três pilares basilares: *liberdade pessoal* (artigo 36.º da CRA); *liberdade de trabalho ou de escolha de profissão* (artigo 76.º n.º 1 da CRA e artigo 4.º n.ºs 1 e 3 da LGT) e *direito ao melhor emprego e às melhores condições de trabalho* – artigo 4.º n.º 4 da LGT [cfr. NASCIMENTO, Ricardo (2008), *Da Cessação do Contrato de Trabalho em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra Editora, p. 30].

É esta liberdade que justifica a proibição do trabalho escravo, obrigatório ou compulsivo (artigo 5.º n.º 1 da LGT), porque, sem esta faculdade de desvinculação, o trabalhador encontrar-se-ia em estado de quase servidão, o que atentaria contra a sua dignidade enquanto pessoa humana [cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.ª Edição, Coimbra: Almedina, p. 1006 e XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2014), *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª Edição Revista e Atualizada, p. 718].

Nessa medida, tendo o Apelado manifestado na petição inicial a vontade de não ser reintegrado (fls. 94), o Tribunal “a quo”, por respeito à liberdade de desvinculação, tinha de satisfazer esta vontade e não obrigá-lo a permanecer vinculado à Apelante. Por respeito à esta liberdade de desvinculação, que é inerente à dignidade da pessoa humana e está assente nos 3 (três) pilares acima referidos, a reintegração “obrigatória” consagrada no n.º 3 do artigo 208.º da LGT é inconstitucional, pelo que o Tribunal “a



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

quo” estava obrigado a declarar esta inconstitucionalidade. Declarando a inconstitucionalidade, devia ter recusado aplicar a norma do artigo em causa e condenar a Apelante a indemnizar o Apelado em substituição da reintegração.

Temos de ter em conta que, quando o trabalhador opta pela indemnização substitutiva, manifesta a sua falta de interesse na execução do contrato de trabalho, que é uma das condições para a manutenção do vínculo jurídico-laboral ilicitamente resolvido pelo empregador. Deste modo, a decisão judicial que declara a ilicitude do despedimento e condena o empregador na indemnização substitutiva implica a extinção do vínculo jurídico-laboral, que, assim, cessa por resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador, sendo-lhe, por isso, imputável esta cessação [cfr. CARVALHO, Sónia de (2015), “A Opção pela Reintegração à Pedido do Trabalhador e o Direito a Salários Intercalares em Caso de Recurso”, in *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais* (coordenação: João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha), Coimbra: Coimbra Editora, p. 230].

Apesar de a extinção do vínculo jurídico-laboral ser imputável ao trabalhador, tal só surge como uma reacção ao incumprimento contratual pelo empregador. Por isso, esta forma de extinção do vínculo jurídico-laboral equivale à “rescisão com justa causa respeitante ao empregador”, consagrada no artigo 226.º da LGT, mas com três especialidades.

A primeira especialidade advém do facto de a resolução em causa ser exercida por via judicial, ou seja, no decurso da acção de impugnação do despedimento.

A segunda especialidade resulta do facto de os seus efeitos só se produzirem a partir da data do trânsito em julgado da decisão, independentemente do momento em que o trabalhador tenha optado pela indemnização de antiguidade, pois existe sempre a possibilidade de a decisão disciplinar do empregador ser confirmada pelo Tribunal. Por isso, ocorrendo a extinção do vínculo jurídico-laboral com o trânsito em julgado da sentença, os salários intercalares são devidos até este momento, ainda que a opção do trabalhador pela indemnização tenha sido manifestada em momento anterior.

A terceira especialidade provém do facto de ser dispensável a observância da formalidade prevista no n.º 4 do artigo 226.º da LGT, porquanto a decisão do trabalhador pode ser feita oralmente no decurso do processo até ao encerramento da discussão da causa em primeira instância e sem cumprimento do prazo de 30 (trinta) dias contados do conhecimento dos factos que fundamentam a resolução.

Na doutrina, esse nosso entendimento sobre a aplicação, com as devidas adaptações, do regime da “rescisão com justa causa respeitante ao empregador” é sufragado por MARTINS, Pedro Furtado (2017), *Cessação do Contrato de Trabalho*,



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

4.<sup>a</sup> Edição, Parede: Príncípia, p. 540 a 542; PINTO, Nuno Abranches (2009), *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra: Coimbra Editora, p. 187; RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), p. 948 e XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2014), pp. 881 a 882.

Em função desse nosso entendimento, não acompanhamos a posição do Tribunal “a quo”, que considera que a reintegração é obrigatória, mesmo que o trabalhador não a pretenda e que a sua substituição pela indemnização de antiguidade ou indemnização substitutiva depende da vontade do empregador ou do acordo deste com o trabalhador.

Assim sendo, como fazer, então, o cálculo desta indemnização de antiguidade?

Aplicando-se com as devidas adaptações o disposto no artigo 226.º da LGT, a indemnização de antiguidade do Apelante ou de qualquer trabalhador nas mesmas circunstâncias é calculada nos termos do artigo 239.º da LGT, mesmo tratando-se de nulidade do despedimento disciplinar.

De acordo com o n.º 1 do artigo 239.º da LGT, os critérios de cálculo desta indemnização são dois: o tempo de serviço e a dimensão da empresa. Tratando-se de uma empresa de grande dimensão, a indemnização corresponde ao valor resultante da multiplicação de 50% do salário-base pelo número de anos de serviço do trabalhador. No caso de empresas de média dimensão, a indemnização corresponde ao valor decorrente da multiplicação de 40% do salário-base pelos anos de serviço do trabalhador. Estando em causa empresas de pequena ou micro dimensão, o valor da indemnização é achado multiplicando-se 20% do salário-base pelos anos de antiguidade do trabalhador – artigos 226.º n.º 5 e 239.º n.º 1 da LG.

No caso das grandes e médias empresas a indemnização calculada nos termos acabados de referir tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário-base de três meses; no caso das pequenas o valor mínimo de dois meses e nas micro-empresas o valor mínimo de um mês – artigo 239.º n.º 2 da LGT.

O comando ínsito no n.º 1 do artigo 239.º da LGT de 2015 afronta a Constituição, porque viola o princípio da igualdade. Este princípio, que constitucionalmente encontra respaldo no artigo 23.º da CRA, preceitua que “Todos são iguais perante a Constituição e a lei” e, por isso, “Ninguém pode ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da sua ascendência, sexo, raça etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento, religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, condição económica ou social ou profissão”.

Consideramos que esta norma viola o princípio da igualdade porque tratou de modo desigual situações iguais, uma vez que, independentemente da dimensão da



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

empresa, o que está em causa é a extinção do vínculo jurídico-laboral por decisão unilateral do trabalhador, mas com fundamento numa conduta do empregador, considerada justa causa. Assim, se a conduta do empregador forçar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho (seja pelo despedimento indirecto, seja pela substituição da reintegração pela indemnização de antiguidade, como no caso concreto), a indemnização devida deve ser a mesma para todos os trabalhadores nas mesmas circunstâncias. Nessa medida, qualquer solução legislativa que consagre indemnizações de montantes diferentes, independentemente dos motivos e dos critérios, viola o princípio da igualdade e, como consequência, é uma norma inconstitucional. Daí que para nós o n.º 1 do artigo 239.º da LGT seja uma norma inconstitucional.

Como está em causa a compensação do trabalhador pela perda do emprego, resultante de uma actuação ilícita e culposa do empregador (despedimento ilícito), entendemos que, dentro dos critérios previstos no n.º 1 do artigo 239.º da LGT, o que melhor procura acautelar a sua posição é o que consta da alínea *a*), segundo o qual o trabalhador tem direito à uma indemnização correspondente à multiplicação de 50% do salário-base pelos anos de antiguidade.

Não podemos perder de vista que, na maior parte dos casos, o emprego é a única fonte de rendimentos do trabalhador. É pelo trabalho que o trabalhador provê o seu sustento e de seus dependentes, sente-se elemento útil na comunidade em que está inserido e realiza-se como ser humano, exercendo a profissão livremente escolhida. Por isso, a extinção do vínculo jurídico-laboral por iniciativa e decisão do empregador ou por factos que lhe são imputáveis é sempre um evento traumático para o trabalhador, quer do ponto de vista psicológico, quer do ponto de vista financeiro, porque perde a sua fonte de rendimentos, deixa de poder sustentar a si e os seus dependentes, baixa a sua auto-estima e passa a considera-se socialmente inútil.

Tendo em conta esta realidade, a perda do emprego por factos imputáveis ao empregador, mesmo por decisão do trabalhador, deve ser devidamente compensada, para permitir que este possa sobreviver enquanto procura novo emprego e impedir que o empregador, por qualquer banalidade e sem quaisquer constrangimentos, crie condições para forçar o trabalhador a desistir do emprego. Por essas razões, a compensação do trabalhador deve ser a mais alta possível, que na actualidade é a que vem prevista na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 239.º da LGT.

Julgamos que era também este o entendimento do legislador juslaboral de 2000, porque havia consagrado no n.º 1 do artigo 265.º da anterior Lei Geral do Trabalho que a compensação devida ao trabalhador, no caso de despedimento indirecto, era igual à multiplicação do salário base pelo número de anos de antiguidade.



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

Como o Apelado auferia o salário base de KZ. 43.278,00 (Quarenta e Três Mil, Duzentos e Setenta e Oito Kwanzas) e à data do despedimento tinha 22 (vintes e dois) anos de serviço, pois o seu contrato de trabalho foi celebrado no dia 11 de Junho de 1994 e foi despedido no dia 25 de Fevereiro de 2016, deve receber a título de indemnização de antiguidade o valor total de KZ. 476.058,00 (Quatrocentos e Setenta e Seis Mil e Cinquenta e Oito Kwanzas). Este valor da indemnização de antiguidade foi obtido pela divisão do valor do salário por 2 (dois) e pela multiplicação do resultado por 22 (vinte e dois) anos de antiguidade.

Nesse sentido, deve a sentença recorrida ser alterada.

Quanto aos salários intercalares ou de tramitação, o Tribunal “a quo” cumpriu também na íntegra o que determina o n.º 3 do artigo 208.º da LGT, condenando a Apelante a pagar ao Apelado o valor correspondente a 6 (seis) salários.

Apesar de se determinar nesta norma que os salários intercalares devem ser pagos até à reintegração do trabalhador, incompreensivelmente na mesma disposição normativa faz-se uma remição para o n.º 3 do artigo 209.º da LGT. Com base nesta remição, se antes não for efectivada a reintegração, os salários intercalares são pagos com o limite máximo de 6 (seis) meses nas grandes empresas, de 4 (quatro) meses nas médias empresas e de 2 (dois) meses nas pequenas e micro-empresas.

A fixação desses limites máximos desvaloriza a cotação do despedimento e é uma solução que premeia o empregador faltoso, pois faz com que tenha menos encargos financeiros com o trabalhador ilicitamente despedido e pode inclusive servir-se da solução como um meio sistemático de contenção de gastos com o pessoal e de pressão para o *despedimento indirecto*. É também uma solução que contraria toda a lógica e a finalidade da declaração de ilicitude do despedimento, na medida em que esta declaração de ilicitude tem como consequência a recuperação retroactiva da vigência do contrato de trabalho, o que obriga o empregador a pagar ao trabalhador todas as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ser efectivamente reintegrado.

De igual modo, é uma solução que autoriza o incumprimento contratual, porque, se não fosse o despedimento ilícito, o trabalhador teria recebido a sua retribuição completa e é, acima de tudo, uma solução que ofende directamente o *princípio da justa indemnização* introduzido no ordenamento juslaboral angolano pelo n.º 4 do artigo 76.º 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 considerada justa.



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

Assim, 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 tem em vista a reparação dos danos efectivamente sofridos pelo trabalhador.

Esta inconstitucionalidade para além de fundamentar-se na violação do *princípio da justa indemnização* fundamenta-se também na violação do princípio da igualdade, que tem consagração no artigo 23.º da CRA.

Na perspectiva 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. Sendo assim, declarado ilícito o despedimento, não se justifica o tratamento desigual reservado pelo legislador tendo em conta a dimensão da empresa. Se, tal como acabamos de afirmar, qualquer trabalhador despedido perde o emprego e o direito à retribuição, a declaração de ilicitude do despedimento deve ter as mesmas consequências, independentemente de o empregador ser uma grande, média, pequena ou micro-empresa.

Consequentemente, o legislador juslaboral angolano estava obrigado a tratar de modo igual situações iguais, consagrando uma única forma de se apurar os salários intercalares devidos pela ilicitude do despedimento disciplinar, conforme vinha previsto no n.º 3 do artigo 228.º da LGT de 2000. Tendo o legislador procedido de maneira diferente, fazendo variar o montante dos salários intercalares à dimensão da empresa, claramente violou o princípio da igualdade e, por essa razão, reafirmamos a inconstitucionalidade da norma que fixa limites máximos para o cálculo dos salários intercalares, uma vez declarado nulo o despedimento disciplinar.

Sendo uma norma inconstitucional, o Tribunal “a quo” estava também obrigado a não aplicá-la e, como consequência, a condenar a Apelante a pagar todos salários que deixou de receber desde o despedimento. Não pretendendo ser reintegrado, os salários intercalares deviam ser pagos até o trânsito em julgado da sentença recorrida, o que só ocorrerá com o trânsito em julgado do presente acórdão [cfr. AMADO, João Leal (2011), *Contrato de Trabalho*, 3.ª Edição, Lisboa/Coimbra: Coimbra Editora, pp. 404 a 405].

Nesse sentido, deve a sentença recorrida ser também alterada e, em consequência, deve a Apelante ser condenada a pagar os salários do Apelado desde 25 de Fevereiro de 2016 até o trânsito em julgado deste acórdão. Tendo como referência esta data, decorreram até ao momento 86 (oitenta e seis) meses, que multiplicados por KZ. 43.278,00 (Quarenta e Três Mil, Duzentos e Setenta e Oito Kwanzas), perfaz um total de KZ. 3.721.908,00 (Três Milhões, Setecentos e Vinte e Um Mil, Novecentos e



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

Oito Kwanzas). 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 o trânsito em julgado deste acórdão.



**DECISÃO**

Por todo o exposto, tendo em conta o que antecede, acorda-se em alterar a sentença recorrida e, conseqüentemente, em condenar a Apelante a pagar ao Apelado o valor de KZ. 476.058,00 (Quatrocentos e Setenta e Seis Mil e Cinquenta e Oito Kwanzas) a título de indemnização substitutiva e a pagar-lhe também todos os salários que deixou de receber desde 25 de Fevereiro de 2016, data do seu despedimento, calculados até ao momento em KZ. 3.721.908,00 (Três Milhões, Setecentos e Vinte e Um Mil, Novecentos e Oito Kwanzas), sem prejuízo do pagamento dos salários que se vencerem até o trânsito em julgado deste acórdão.

Custas pela Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 27 de Abril de 2023

Oswaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Rui Alberto Fernando de Moura (1.º Adjunto)

António Jolima José (2.º Adjunto)