



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

Processo: 14/2022

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 17 de Novembro de 2022

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Revogada a sentença recorrida

Descritores: Acção de recurso em matéria disciplinar.

Aplicação da lei no tempo.

Direito a julgamento justo e conforme a lei.

Fundamentação da sentença por adesão aos argumentos das partes.

Nulidade da sentença por falta de fundamentação de facto.

Falta de descrição detalhada dos factos na convocatória para a entrevista.

Sumário do acórdão

I – A validade, substancial ou formal, do despedimento disciplinar que ocorreu na vigência da LGT de 2000 deve continuar a ser aferida com base nesta, apesar de o Tribunal estar a fazer a sua apreciação já na vigência da LGT de 2015, nos termos da 1.^a parte do n.º 2 do artigo 12.º do Código Civil.

II – Se o Tribunal, para sustentar a nulidade do despedimento disciplinar, aderir aos argumentos das partes e, para além disso, interpretar a lei e aplicá-la aos factos da causa e explicar como fez esta interpretação e aplicação ao caso concreto, cumpre com o seu dever funcional e, nesta medida, não se pode afirmar que agiu com parcialidade. Assim procedendo, não viola o direito fundamental a julgamento justo e conforme a lei, consagrado no artigo 72.º da CRA.

III – Desde que a convicção do Juiz, livremente formada, seja devida e suficientemente explicada e justificada, não existe qualquer ilegalidade em aderir-se aos fundamentos das partes.

IV – Para que se considere que existe falta de fundamentação, basta que a sentença não especifique os fundamentos de direito ou os fundamentos de facto, não sendo necessário que seja omissa simultaneamente em relação aos dois fundamentos.

V – Contudo, a falta de fundamentação de facto que justifica a nulidade da sentença tem de ser absoluta, ou seja, tem de ser plena, completa, sem excepções e não meramente deficiente, incompleta, medíocre, não convincente ou errada. A insuficiência ou mediocridade não produz a nulidade da sentença, apenas diminui o seu valor doutrinal e sujeita-a ao risco de ser revogada ou alterada em sede de recurso.



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

VI – Legalmente é obrigatória a descrição detalhada dos factos na convocatória. Com esta obrigatoriedade, o que se pretende é assegurar o direito de defesa do trabalhador-arguido. Se, em concreto, constatar-se que este direito não foi minimamente prejudicado, é incompreensível que ainda se declare a nulidade do despedimento disciplinar, simplesmente porque não foi cumprida determinada formalidade. Nestas circunstâncias, julgamos que declarar a nulidade do despedimento disciplinar é preciosismo, valorização excessiva dos aspectos formais e legalismo extremo e irrazoável. Avaliando-se cada caso concreto, só a limitação ou violação do direito de defesa, decorrente da omissão de descrição detalhada dos factos, é que determinará a nulidade do despedimento disciplinar.

VII – Não estamos a advogar a violação da lei, até porque o regime sobre a tramitação do procedimento disciplinar é imperativo e, nessa medida, o empregador tem o ónus de cumpri-lo, sob pena de não conseguir atingir os seus objectivos. O que pretendemos dizer é que há valores a tutelar, como é o caso do direito de defesa e se estes valores estiverem assegurados, demonstrando o trabalhador-arguido ter conhecimento dos factos da acusação, não se justifica a nulidade do despedimento, apesar do incumprimento da formalidade legal.

VIII – Por outro lado, entendemos que a falta de assinatura, por parte da instrutura do procedimento disciplinar, da acta da entrevista é uma mera irregularidade, que pode sempre ser suprida e, por isso, não serve para fundamentar a nulidade do despedimento disciplinar. Consideramos tratar-se de uma mera irregularidade, porque, por um lado, não faz parte das formalidades da tramitação do procedimento disciplinar exigidas pela LGT e, por outro, porque, em relação à entrevista, o que a lei exige é a sua realização. Como podemos ver a fls. 92 a 93, a Apelante cumpriu com esta exigência. Assim, apesar de a acta da entrevista de fls. 92 a 93 não estar assinada pela instrutora do procedimento disciplinar, esta irregularidade não é suficiente para justificar a nulidade do despedimento do Apelado.

(Sumário elaborado pelo Relator)



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

RELATÓRIO

NELSON RICARDO PINTO DE OLIVEIRA, solteiro, filho de Gregório Monteiro de Oliveira e de Maria Alice Pinto, natural da província de Benguela, município do Lobito, nascido no dia 01 de Setembro de 1976, residente actualmente no



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

B.º 28, prédio da Continental, 3.º andar, Lobito, titular do B.I. n.º 003328476BA033, com contacto telefónico n.º 923372913, NIF 103328476BA033, intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra a empresa **SONAMET INDUSTRIAL, S.A.**, situada na província de Benguela, município do Lobito, rua 1.º de Dezembro, caixa postal n.º 479, com o registo n.º 0.107.847/00-0, representada pelos senhores José Barroso e Domingos Augusto, pedindo que a sanção disciplinar que lhe foi aplicada seja julgada nula e, em consequência, seja a Recorrida condenada a pagar todos os salários que o Recorrente deixou de receber desde a data do despedimento, correspondendo a USD. 3.825,00 (Três, Oitocentos e Vinte e Cinco Dólares Norte Americanos), incluindo os subsídios de férias e de Natal e a pagar também USD. 4.675,00 (Quatro Mil, Seiscentos e Setenta e Cinco Dólares Norte Americanos), nos termos da parte final do n.º 1 do artigo 229.º da LGT.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Recorrente, por meio de contrato de trabalho por tempo indeterminado, começou a trabalhar na Recorrida no dia 13 de Setembro de 2000, com a função de mecânico, colocado no sector de manutenção e auferia o salário mensal de USD. 425,00 (Quatrocentos e Vinte e Cinco Dólares Norte Americanos). De 30 de Junho a 28 de Julho 2011 foi alvo de um procedimento disciplinar, que resultou no seu despedimento imediato. Para fundamentar esta sanção disciplinar, a Recorrida invocou faltas injustificadas que excederam a três dias, desinteresse repetido pelo cumprimento das suas obrigações laborais e redução continuada e voluntária do rendimento no trabalho. Estes factos já foram objecto de sanções disciplinares anteriores (admoestação registada). Deste modo, o seu despedimento foi decidido com desrespeito pelo preceituado no artigo 50.º e ss da LGT, o que conduz à sua nulidade nos termos do n.º 1 do artigo 228.º do mesmo diploma legal.

Citada para no prazo de 10 (dez) dias contestar (fls. 72), a Recorrida requereu a prorrogação deste prazo, por razões operacionais (fls. 73), o que foi deferido – fls. 74. Por isso, só no dia 27 de Setembro de 2012 apresentou a contestação (fls. 77), tendo pedido que a presente acção fosse julgada improcedente, porque não provada e, em consequência, fosse reconfirmada a sanção disciplinar de despedimento aplicada pela Recorrida.

Para o efeito, alega, em síntese, que por violação dos deveres consagrados nos regulamentos internos, no acordo colectivo de trabalho e no contrato de trabalho por parte do Recorrente, que se consubstancia em faltas injustificadas ao trabalho nos dias 9, 10 e 11 do mês de Março de 2011, foi-lhe aplicada a sanção disciplinar de admoestação registada. Contudo, tendo a Recorrida notado a redução da produtividade pelo Recorrente, efectivada pela não realização das actividades que lhe estavam confiadas e tendo este inviabilizado o trabalho do supervisor no momento da



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

avaliação de desempenho, colocando em causa a referida avaliação, foi-lhe instaurado o segundo procedimento disciplinar, onde consta como antecedente disciplinar os factos que constituíram indisciplina imputados ao Recorrente no primeiro procedimento disciplinar. Por isso, não é verdade que o Recorrente foi sancionado duas vezes com base nos mesmos factos e a sanção disciplinar que lhe foi aplicado respeitou plenamente o preceituado no artigo 50.º e ss. da LGT. Não existindo, assim, a alegada nulidade.

Antes da propositura da presente acção, o Recorrente requereu a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo” (fls. 04) e a respectiva reunião de conciliação realizou-se no dia 24 de Novembro de 2011, mas não foi obtido acordo entre as partes (fls. 29). Aberta conclusão, o digno representante do Ministério Público junto do Tribunal “a quo” ordenou que os autos aguardassem por 5 (cinco) dias – fls. 61. Posteriormente, porque o Recorrente requereu a remessa do processo à Sala do Trabalho do Tribunal Provincial do Lobito (actualmente, Tribunal da Comarca do Lobito) (fls. 62), ordenou-se a remessa dos autos ao Tribunal “a quo” – fls. 63.

Remetidos os autos ao Tribunal “a quo” e depois de concluída a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 105), que se realizou no dia 15 de Maio de 2013 – fls. 121 a 123.

Depois de um longo tempo de paragem, finalmente, no dia 22 de Janeiro de 2021 (fls. 136 a 144), foi proferida a sentença que julgou procedente a acção de recurso em matéria disciplinar e, em consequência, declarou a nulidade do procedimento disciplinar e condenou a Recorrida SONAMET INDUSTRIAL, S.A., a reintegrar imediatamente o Recorrente NELSON RICARDO PINTO DE OLIVEIRA e a pagar-lhe o equivalente em Kwanzas a USD. 50.575,00 (Cinquenta Mil, Quinhentos e Setenta e Cinco Dólares Norte Americanos), referente aos salários que o mesmo deixou de receber desde 28 de Junho de 2011, data do seu despedimento, até à data da prolação da sentença e salários vincendos até à data da sua efectiva reintegração, sendo esta última quantia calculada em sede de execução.

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

Pagas as custas judiciais (fls. 170, 171, 178 e 179), ordenou-se a remessa dos autos ao Tribunal “ad quem”, uma vez que não foi requerido o prazo para exame e alegações (fls. 180), tendo as partes sido notificadas deste despacho – fls. 182 e 183.

A Apelante ofereceu alegações (fls. 191 a 198), rematando com as seguintes conclusões:



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

1.^a O Tribunal "a quo" errou grosseiramente ao concluir que houve nulidade do procedimento disciplinar por violação da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 50.º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT de 2015).

2.^a Tal erro assenta numa interpretação errada da norma citada na conclusão antecedente.

3.^a A decisão proferida pelo Tribunal "a quo", na contenda em questão, não se dignou em cumprir com o estatuído no artigo 72.º da Constituição, nos termos do qual "todo o cidadão tem direito a um julgamento justo e conforme a Lei", o que configura um atropelo ao preceituado na Lei.

4.^a A dita sentença impugnada viola de forma grosseira as normas dos artigos 50.º e 228.º, ambos da LGT.

5.^a A insustentabilidade do discurso jurídico do Tribunal "a quo" equivale à falta de motivação da sentença recorrida, pelo que a jusante o Tribunal violou a norma da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

6.^a Por via de consequência não se verificou qualquer vício, de forma ou substancial, que pudesse determinar a nulidade do processo disciplinar.

7.^a Ademais, a sanção aplicada ajusta-se perfeitamente à gravidade da infracção praticada, pelo que foi infeliz o Tribunal "a quo" ao proferir a sentença objecto de recurso.

Por último, pede a revogação da sentença recorrida e a consequente confirmação da sanção disciplinar aplicada ou, em alternativa, pede que seja considerada improcedente a sanção disciplinar aplicada, extraindo-se as consequências legais previstas no artigo 229.º da LGT.

O Apelado contra-alegou (fls. 200 a 202) e terminou pedindo que a sentença proferida pelo Tribunal "a quo" fosse mantida intangível, porque a sanção disciplinar de despedimento imediato revela-se nula por preterição de preceitos legais imperativos, mormente o artigo 226.º, o n.º 1 do artigo 52.º, o n.º 2 do artigo 53.º e o artigo 48.º, todos da Lei Geral do Trabalho. Por isso, tendo havido nulidade, despoletam-se as consequências jurídicas dos n.ºs 1 e 3 do artigo 228.º e do n.º 1 do artigo 261.º do mesmo diploma legal

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara (fls. 204 a 205), promoveu que fosse negado provimento ao recurso, porque o Tribunal "a quo" decidiu bem ao considerar nulo o despedimento, uma vez que ao Apelado não foi dada a comunicação do despedimento e porque também a sentença recorrida foi



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

devidamente fundamentada, não havendo assim a nulidade prevista na alínea *b*) do artigo 668.º do CPC.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 206vs e 207), cumpre conhecer do objecto do recurso, sem prejuízo do conhecimento de questões prévias, por razões pedagógicas.



QUESTÕES A DECIDIR

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

1.ª Saber se a decisão proferida pelo Tribunal “a quo” violou o direito fundamental da Apelante ao julgamento justo e conforme a lei, consagrado no artigo 72.º da CRA.

2.ª Saber se o Juiz do Tribunal “a quo” não fundamentou a sentença recorrida e, consequentemente, se a sentença em causa é nula nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

3.ª Saber se o Tribunal “a quo” errou grosseiramente ao concluir que houve nulidade do despedimento disciplinar e, por isso, violou as normas dos artigos 50.º e 228.º da LGT de 2000 (actualmente, artigos 48.º e 208.º da LGT de 2015).



QUESTÕES PRÉVIAS

1. No âmbito das questões prévias, são vários os aspectos que ressaltam à nossa vista, já que no geral o processo conheceu uma tramitação atribulada quanto demorada. Só para se ter uma ideia da demora excessiva, o processo foi recebido no Tribunal “a quo” no dia 02 de Dezembro de 2011 e só foi decidido no dia 22 de Janeiro de 2021, cerca de 10 (dez) anos depois. Seja qual for a natureza do processo, o tempo decorrido até à prolação da sentença é a todos os títulos excessivamente longo e só deslustra a imagem dos nossos Tribunais, não contribuindo em nada para a realização da almejada justiça.

Por mais razões que possam ser invocadas para justificar este demora, como é o facto de ter havido redistribuição do processo, ainda assim temos de procurar ser



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

diligentes o máximo possível, para que reorganização interna dos nossos serviços não interfiram com a tramitação normal dos processos.

Por esta demora, violou-se completamente o direito à decisão em prazo razoável, que é uma das vertentes do direito ao processo equitativo ou justo (artigo 29.º n.º 4 da CRA).

O que aconteceu neste processo é fortemente censurável e, por isso, recomendamos que no futuro sejam tomadas todas as diligências necessárias para que situações como estas não voltem a acontecer em outros processos!

2. A segunda questão prévia prende-se com a citação da Apelante, que foi feita no dia 29 de Agosto de 2012 (fls. 72) e com o pedido de prorrogação do prazo para contestar, que foi formulado no dia 10 de Setembro do mesmo ano, com fundamento em “razões operacionais” (fls. 73) e que o Tribunal “a quo” diferiu por meio do despacho de fls. 74.

Neste particular, devemos destacar 2 (dois) aspectos que não foram tidos em conta pelo Tribunal “a quo” e que, se tivessem sido relevados, provavelmente a sentença já teria sido proferido no ano de 2012.

O primeiro aspecto que foi ignorado prende-se com o prazo para contestar, que na perspectiva do Tribunal “a quo” é de 10 (dez) dias, quando na verdade é de 8 (oito) dias. Apesar de o nosso processo laboral, na sua generalidade, seguir a forma do processo sumário e, nesta forma de processo o prazo para contestar ser de 10 (dez) dias (artigo 783.º do CPC), entretanto esta forma de processo não é aplicável em primeira mão e na sua totalidade, porque existem normas específicas na legislação processual laboral em vigor (Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro, que aprova a Lei da Justiça Laboral; Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro, que aprova o Regulamento da Lei da Justiça Laboral; Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro e Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, que aprova a nova Lei Geral do Trabalho). Por isso, as regras do processo sumário consagradas no Código de Processo Civil são aplicáveis subsidiariamente.

Assim, de acordo com o n.º 1 do artigo 29.º da Lei da Justiça Laboral e n.º 1 do artigo 19.º do Regulamento da Lei da Justiça Laboral, nos processos laborais o prazo para contestar é de 8 (oito) dias e não de 10 (dez) dias, conforme se determinou no despacho de fls. 70.

O segundo aspecto que foi negligenciado tem a ver com o fundamento do pedido de prorrogação do prazo para contestar.

Como sabemos, nos processos de natureza cível, o interesse prevalecente é privado, havendo apenas interesse do Estado na manutenção da ordem pública e da paz



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

social, salvo quando for parte na causa. Sendo assim, é às partes que incumbe a iniciativa e o impulso processual, tendo estas o ónus de formular pedidos e de os fundamentar devidamente.

Com o requerimento de fls. 73, a Apelante requereu a prorrogação do prazo para contestar, mas não apresentou qualquer fundamentação para o efeito, porquanto a expressão “razões operacionais” é uma expressão indeterminada que precisa ser casuisticamente concretizada, o que não foi feito. Portanto, estamos perante um pedido sem fundamento, o que por si só levaria ao seu indeferimento.

Por outro lado, por estar em causa um prazo judicial determinado por lei, o mesmo é improrrogável, salvo nos casos em que a lei prevê esta prorrogação (artigo 147.º do CPC), o que pode, por exemplo, ocorrer quando o Ministério Público é réu ou nas acções de simples apreciação negativa – artigo 486.º n.ºs 3 e 4 do CPC. Por esta via, devia também o pedido em causa ser indeferido.

Não sendo possível, no caso concreto, a prorrogação do prazo para contestar, porque, por um lado, o pedido não tem fundamento e, por outro, a lei não permite esta prorrogação, a Apelante, para contestar fora do prazo, só podia ser mediante invocação de justo impedimento, tendo em atenção os exigentes requisitos do artigo 146.º do CPC.

Por estas razões, só podemos concluir que o despacho de fls. 74 é indevido e, por isso, não devia ter sido exarado. Nestas condições, não tendo a Apelante apresentado a sua contestação dentro do prazo, o que podia ter ocorrido é a sua condenação no pedido (artigo 29.º n.º 3 da Lei da Justiça Laboral e artigo 19.º n.º 2 do Regulamento da Lei da Justiça Laboral), daí termos afirmado inicialmente que provavelmente a sentença deste processo teria sido proferida no ano de 2012.

3. A terceira questão a decidir tem a ver com a apensação por linha do procedimento disciplinar ao processo principal. É bem verdade que a apensação por linha do procedimento disciplinar ao processo principal não é uma exigência que decorre da lei, mas é de boa prática que assim se proceda, sobretudo porque tem a vantagem de facilitar a consulta das diferentes peças do próprio procedimento disciplinar e a análise do seu conteúdo.

Quando “dispersamos” as peças do procedimento disciplinar pelo processo principal, como se fosse simples documentos são juntados com os articulados, parecem-nos evidente que esta consulta e análise fica consideravelmente prejudicada.

Por isso e na senda do que tem sido recomendado pela jurisprudência do Tribunal Supremo (cfr. Ac. do TS de 20 de Junho de 2019, proferido no processo n.º 514/17; Ac do TS de 31 de Agosto de 2017, proferido no processo n.º 357/15 e Ac. do TS de 31 de Agosto de 2017, proferido no processo n.º 454/17, todos disponíveis no *site*



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

www.tribunalsupremo.ao e consultados no dia 29 de Agosto de 2022), recomendamos também que em ocasiões futuras o Tribunal “quo” ordene que sejam desentranhadas todas as peças do procedimento disciplinar e, de forma ordenada, sejam apensadas por linha ao processo principal.

4. Pelo despacho de fls. 105 designou-se data para a realização da audiência de conciliação e também de discussão do pedido, que se realizou no dia 15 de Maio de 2013, conforme acta de fls. 121 a 123.

Salvo entendimento contrário, a audiência que a nossa legislação processual civil prevê depois de terminada a fase dos articulados é a *audiência preparatória*, que tem 3 (três) finalidades principais, concretamente a tentativa de conciliação, a discussão das excepções e a discussão do pedido, principal ou reconvenicional, não existindo qualquer audiência de conciliação e de discussão do pedido – artigo 508.º n.ºs 1 e 3 e artigo 509.º n.ºs 1 e 2, ambos do CPC.

O que deve ser feito, quando o Juiz entende necessário, é designar a data para a realização da audiência preparatória e indicar, em concreto, as suas finalidades, tal como é exigido pelo n.º 4 do artigo 508.º do CPC.

5. O modelo da audiência preparatória previsto no CPC não permite a produção de prova. Aliás, quando o Juiz decide designar data para a sua realização, é porque concluiu que já existem nos autos elementos suficientes para o conhecimento das excepções e/ou do pedido. Por isso, nestas condições, não há necessidade de produção de qualquer prova.

Conforme é amplamente divulgado na doutrina, a audiência preparatória prevista no CPC tem três finalidades: tentativa de conciliação das partes, discussão das excepções e discussão do pedido, principal ou reconvenicional, não fazendo parte das suas finalidades a produção da prova (cfr. ANTUNES VARELA, João de Matos; BEZERRA, José Miguel e SAMPAIO E NORA, José Miguel (2004), *Manual de Processo Civil*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, pp. 379 a 380; MENDES, João de Castro (2012), *Direito Processual Civil*, Volume II, Lisboa: AAFDL, pp. 419 a 422; REIS, Alberto dos (2005), *Código de Processo Civil Anotado*, Volume III, 3.ª Edição de 1950, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 166 a 167; JOSÉ, António Jolima (2021), *Os Labirintos do Direito Processual Civil I*, Coimbra: Angolanae Dissertationes, pp. 304 a 306; ESTÊVÃO, Osvaldo Luacuti (2021), *Direito Processual do Trabalho Angolano*, Luanda: Where Angola Editora, p. 504; GARCIA, João Chimbungule (2020), *Manual de Processo do Trabalho Angolano*, p. 178).

Nos presentes autos, o Tribunal “a quo”, na audiência preparatória, cuja acta foi designada por “acta de tentativa de conciliação e audiência de julgamento”, produziu prova, ouvindo duas testemunhas (fls. 121 a 123), o que é legalmente indevido. É



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

legalmente indevido porque, em condições de normais, a produção de prova só é possível nos articulados, regulares ou supervenientes, na fase de instrução, depois de elaborado o despacho saneador com a especificação e o questionário e na fase da audiência de discussão e julgamento, sem prejuízo da produção antecipada da prova.

Só depois da fase do saneamento e condensação do processo e da fase de instrução é que se pode realizar a audiência de discussão e julgamento, não sendo assim possível a sua realização no momento da audiência preparatória, porque neste momento não está ainda seleccionada a matéria de facto controvertida, que será arrumada no questionário.

Deste modo, ao ser produzida prova na audiência preparatória, estamos em presença de uma forma de proceder contrária ao que é determinado legalmente, pelo que deve ser evitada em situações futuras.

6. Por último, quanto ainda às questões prévias, importa apreciar a questão da aplicação da lei no tempo, na medida em que o conflito laboral subjacente nos presentes autos surgiu na vigência da anterior Lei Geral do Trabalho, que foi aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro (LGT de 2000), bem como a acção de recurso em matéria disciplinar foi proposta na vigência desta lei, mas a sentença recorrida foi proferida já na vigência da nova Lei Geral do Trabalho, que foi aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (LGT de 2015).

Apesar de a sentença recorrida ter sido julgada com base na LGT de 2000, o Tribunal "a quo" foi parco na apresentação da justificação da aplicação desta lei. Por isso, justifica-se que se faça uma abordagem mais desenvolvida, para explicar por que razão a decisão foi proferida com base na LGT de 2000.

No contexto da problemática da sucessão de leis no tempo, que é a questão que está em causa entre a LGT de 2000 e a LGT de 2015, coloca-se a seguinte pergunta: perante duas leis que se sucedem no tempo, como saber qual delas deve ser aplicada ao caso concreto?

Este problema resolve-se tendo em atenção quatro momentos lógicos.

O primeiro momento é o de saber se a LGT de 2015 se insere num domínio em que seja constitucionalmente proibida a sua aplicação retroactiva.

Na perspectiva constitucional, existe um conjunto de matérias em que a retroactividade da lei é proibida e estas matérias dizem respeito ao Direito Penal e ao Direito Fiscal. O artigo 65.º da Constituição da República de Angola (CRA) proíbe a aplicação ao passado da lei que qualifica determinada conduta como crime ou que aplica determinada pena ou medida de segurança, enquanto o artigo 102.º da CRA fá-lo



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

em relação às normas fiscais. Portanto, a aplicação retroactiva da lei é constitucionalmente proibida quando estão em causa normas penais incriminadoras ou normais fiscais.

Uma vez que a LGT de 2015 não regula matérias sobre normas penais incriminadoras e nem sobre normais de carácter fiscal, não se integra no domínio da interdição constitucional da retroactividade da lei. Assim, há que se considerar o segundo momento.

O segundo momento é o de saber se a lei em causa consagra alguma norma sobre a sua aplicação no tempo, recorrendo-se às suas disposições transitórias.

Nas disposições transitórias da LGT de 2015 não encontramos qualquer norma que directamente trate da sua aplicação no tempo, tomando posição sobre a lei aplicável aos contratos celebrados na vigência da lei anterior e nem mesmo relativamente aos conflitos laborais, pendentes ou não em Tribunal, mas anteriores à sua entrada em vigor. Nas disposições transitórias desta lei, para além de outras referências, apenas vem disposto que é revogada a LGT de 2000 (artigo 313.º) e que a LGT de 2015 entra em vigor 90 (noventa) dias após a sua publicação (artigo 314.º).

Não tendo a LGT de 2015 nenhuma norma sobre a sua aplicação no tempo, deve-se atender ao terceiro momento, que consiste em saber se o ramo de direito em que se insere a lei contém algum ou alguns critérios específicos sobre a aplicação da lei no tempo.

Diferentemente do Direito Penal, onde está sedimentada a regra da aplicação retroactiva da lei de conteúdo mais favorável ao arguido, seja em termos de redução da pena aplicável, sej em termos de descriminalização da conduta (artigo 65.º n.º 4 da CRA) e do Direito Processual Civil, onde vigora a regra de que a lei nova é de aplicação imediata (artigo 142.º do CPC), no Direito do Trabalho não existe qualquer critério constitucional ou legal semelhante, pelo que por esta via não se resolve também o problema da aplicação da LGT de 2015 no tempo.

Não sendo possível retirar-se qualquer conclusão sobre a aplicação da lei no tempo por estes três momentos lógicos, tem de se concluir que a lei só dispõe para o futuro e, nesta medida, a solução em cada caso concreto deve ser encontrada pela aplicação do princípio geral consagrado no artigo 12.º do Código Civil (CC). Temos aqui expresso o quarto e último momento lógico da aplicação da lei no tempo (sobre estes momentos lógicos, cfr. SOUSA, Marcelo Rebelo de e GALVÃO, Sofia (2000), *Introdução ao Estudo do Direito*, 5.ª Edição, Lisboa: Lex, pp. 90 a 93; ASCENÇÃO, José de Oliveira (2011), *O Direito – Introdução e Teoria Geral*, 13.ª Edição Refundida, pp. 547 a 553 e GAMEIRO, António Ribeiro e JANUÁRIO, Rui (2014), *Introdução e*



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

Teoria Geral do Direito. Volume I – Da Introdução ao Estudo do Direito, 2.ª Edição, Edições Cosmos, pp. 279 a 281).

Tendo em conta que a LGT de 2015 não se insere num domínio jurídico em que constitucionalmente é proibida a sua aplicação retroactiva, as suas normas transitórias não dão solução ao problema da sua aplicação no tempo e o Direito do Trabalho não tem qualquer critério específico sobre a aplicação da lei no tempo, significa que esta lei só dispõe para o futuro, ou seja, significa que a LGT de 2015 não tem eficácia retroactiva. Se tivesse eficácia retroactiva, a lei nova poderia valorar novamente um facto passado, antes valorado de modo diferente pela lei vigente no momento em que se verificou, atribuindo-lhe consequências diferentes. Por isso, não tendo eficácia retroactiva, o problema da sua aplicação no tempo é resolvido com recurso ao disposto no artigo 12.º do CC.

Com a conclusão de que a LGT de 2015 só dispõe para o futuro, é suscitada a seguinte dúvida: qual é o sentido da ideia de que a lei só dispõe para o futuro? Significa que a nova lei só se aplica aos factos que ocorrem a partir da sua entrada em vigor? Ou se aplica também aos efeitos de factos anteriores?

Como decorrência da primeira parte do n.º 1 do artigo 12.º do CC, (*“A lei só dispõe para o futuro...”*), a lei nova será aplicada aos factos ocorridos após à sua entrada em vigor, enquanto a lei antiga continuará a ser aplicada aos factos ocorridos na sua vigência. Portanto, temos aqui consagrada a regra da aplicação imediata da lei nova.

Já por força da segunda parte do n.º 1 do artigo 12.º do CC (*“...ainda que lhe seja atribuída eficácia retroactiva, presume-se que ficam ressalvados os efeitos já produzidos pelos factos que a lei se destina a regular”*), os efeitos dos factos sucessivos que ocorrem na vigência da lei antiga, continuam a ser regulados por esta lei, passando a ser regulados pela lei nova os efeitos que persistem para além do momento da entrada em vigor desta lei.

Admitindo a derrogação do princípio da não aplicação retroactiva da lei consagrado no n.º 1 do artigo 12.º do CC, o n.º 2 deste artigo traça o caminho a seguir quando está em causa a regulação das condições de validade substancial ou formal de qualquer facto ou sobre os seus efeitos, por um lado e, por outro, a regulação do conteúdo da própria relação jurídica, no que diz respeito aos direitos e deveres dos titulares dessa relação jurídica.

Nos termos da primeira parte do n.º 2 do artigo 12.º do CC, *“Quando a lei dispõe sobre as condições de validade substancial ou formal de quaisquer factos ou sobre os seus efeitos, entende-se, em caso de dúvida, que só visa os factos novos”*. Nesta parte da norma, a expressão *“...em caso de dúvida...”* quer dizer *“quando não exista disposição transitória a consagrar a retroactividade da lei”* (cfr. SOUSA, Marcelo



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

Rebelo de e GALVÃO, Sofia (2000), pp. 96 a 97). Com este esclarecimento, nesta norma está a afirma-se que, salvo disposição legal em contrário, a lei nova não se aplica às condições de validade substancial ou formal de quaisquer factos ou sobre os seus efeitos, continuando estas a ser reguladas pela lei antiga.

Se, entretanto, a lei nova regular o conteúdo de certas relações jurídicas, ou seja, regular os direitos e deveres de que são titulares os respectivos sujeitos, é aplicável às relações jurídicas que se constituem após à sua entrada em vigor, bem como às relações jurídicas constituídas na vigência da lei antiga, o que se depreende da segunda parte do n.º 2 do artigo 12.º do CC, onde vem referido que “...quando dispuser directamente sobre o conteúdo de certas relações jurídicas, abstraindo dos factos que lhes deram origem, entender-se-á que a lei abrange as próprias relações já constituídas, que subsistem à data da sua entrada em vigor”.

No caso em julgamento, está em causa o despedimento do Apelado, que ocorreu no dia 28 de Junho de 2011 e é sobre estes factos que se pretende determinar qual das duas leis é aplicável para a decisão do presente recurso, pois os mesmos ocorreram na vigência da LGT de 2000, mas o presente recurso está a ser apreciado na vigência da LGT de 2015. Ou seja, o que está em causa é a apreciação da validade do acto de despedimento disciplinar praticado pela Apelante, no que diz respeito à sua *condição de validade formal*: o procedimento disciplinar, porque, como sabemos, para a validade do despedimento disciplinar, exige-se, além da justa causa disciplinar (*condição de validade substancial*), a observância do procedimento disciplinar. Portanto, o despedimento disciplinar só é válido com a existência simultânea destas duas condições (*substancial e formal*).

Estando em causa a condição de validade formal do despedimento disciplinar do Apelado, para resolver o problema da aplicação da lei no tempo nos presentes autos é chamada a primeira parte do n.º 2 do artigo 12.º do CC, que determina que, nestas circunstâncias, na ausência de uma disposição que atribua eficácia retroactiva à lei, como é o caso da LGT de 2015, a validade formal do facto é aferida com base na lei antiga, que no caso é a LGT de 2000. Ou seja, como o Apelado foi despedido na vigência da LGT de 2000, é com base nesta lei que devemos apreciar e decidir o objecto do presente recurso. Por isso, só podemos concluir que foi correcto o posicionamento do Tribunal “a quo” em apreciar a validade do despedimento disciplinar do Apelado com base nas normas da LGT de 2000 que regulam a matéria.

Apesar de a apreciação e decisão do presente recurso ser feita de acordo com as normas da LGT de 2000, para um enriquecimento maior da abordagem, não deixaremos de citar os artigos correspondentes da LGT de 2015, sempre que se mostrar necessário.





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

FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Na sentença recorrida, foi considerado assente que o recorrente foi trabalhador da recorrida por um período de 11 anos (13/09/2000 a 28/06/2011), mediante um contrato de trabalho por tempo indeterminado, auferindo um salário mensal de USD. 425,00 (Quatrocentos e Vinte e Cinco Dólares Norte Americanos).



FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: saber se a decisão proferida pelo Tribunal “a quo” violou o direito fundamental da Apelante ao julgamento justo e conforme, consagrado no artigo 72.º da CRA.

Pretendendo a revogação da sentença recorrida, a Apelante concluiu que esta decisão violou o seu direito ao julgamento justo e conforme a lei, que vem consagrado no artigo 72.º da CRA. Para fundamentar esta pretensão e conclusão, alegou que “Mais grave ainda, o Tribunal “a quo”, na sua decisão, delimitou a transcrever literalmente parte dos escritos do Apelado, o que constitui um óbice a um julgamento justo e imparcial. Ou seja, do ponto de vista da Apelante, a sentença recorrida violou o seu direito ao julgamento justo porque reproduziu literalmente argumentos apresentados pelo Apelado na fase dos articulados.

O direito a julgamento justo e conforme a lei é um direito fundamental, que vem consagrado no artigo 72.º da CRA, nos termos da qual “A todo o cidadão é reconhecido o direito a julgamento justo, célere e conforme a lei”.

De acordo com o Tribunal Constitucional, o direito a julgamento justo e conforme a lei pressupõe a igualdade de armas, sendo asseguradas todas as garantias processuais das partes durante todo o processo, inclusive o direito a ampla defesa; pressupõe que a demanda tramite e seja decidida dentro dos parâmetros constitucionais e legais; pressupõe a equidade das decisões judiciais, que não se confunde com o resultado da decisão, podendo este ser favorável ou desfavorável e pressupõe também a imparcialidade e independência dos Juízes (cfr. Acórdão n.º 747, de 8 de Junho de 2022, proferido no processo n.º 890-D/2021; acórdão n.º 741, de 3 de Maio de 2022, proferido no processo n.º 929-C7/2021; acórdão n.º 707/2021, de 3 de Novembro de 2021, proferido no processo n.º 875-A/2021 e acórdão n.º 693/2021, de 7 de Setembro de 2021, proferido no processo n.º 797-A/2020, todos disponíveis no [site www.tribunalconstitucional.ao](http://www.tribunalconstitucional.ao) e consultado no dia 20 de Outubro de 2022).

Na perspectiva da Apelante, tendo o Tribunal “a quo” transcrito na sentença recorrida parte dos fundamentos da acção trazidos pelo Apelado, agiu com



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

imparcialidade e, por isso, violou o seu direito fundamental a julgamento justo e conforme a lei.

Se o Tribunal “a quo” transcreveu ou não na sentença recorrida argumentos trazidos pelo Apelado, pouco importa, sendo esta a questão menos relevante, apesar de ser verdade que ao Juiz está vedada a possibilidade de justificar a sua decisão apenas pela adesão aos fundamentos alegados no requerimento ou na oposição – artigo 158.º n.º 2 do CPC.

Se é verdade que o Juiz não pode justificar a sua decisão apenas pela adesão aos fundamentos das partes, também é verdade que, quanto à matéria de facto, o Juiz só pode servir-se dos factos articulados pelas partes – artigo 664.º do CPC. Nesta medida, é natural que na sentença se faça referência aos factos alegados pelas partes, principalmente quando sejam relevantes para o conhecimento do mérito da causa e o Juiz os considere provados. Nesta forma de proceder não existe qualquer ilegalidade. Aliás, se esta forma de proceder for proibida, será de todo impossível proferir-se sentença em qualquer processo, porque os factos são apenas os trazidos pelas partes, salvo os que forem de conhecimento officioso.

Com o n.º 2 do artigo 158.º do CPC, não se proíbe em absoluto a adesão aos fundamentos alegados no requerimento ou na oposição. O que se proíbe é a fundamentação exclusiva da decisão com a adesão aos fundamentos das partes. Pois, como afirma ALBERTO DOS REIS, “Desde que o nosso sistema é o de *legalidade*, o juiz tem de demonstrar que decidiu em conformidade com a lei; tem, portanto, de interpretar a norma legal e adequada e aplicá-la aos factos da causa. Este trabalho de interpretação e aplicação é da mais alta importância; é por via dele que se forma a *jurisprudência* e que esta se vai uniformizando e adaptando às novas condições e necessidades do meio social” (cfr. REIS, Alberto dos (2004), *Código de Processo Civil Anotado*, Volume I, 3.ª Edição de 1948, Coimbra Editora, pp. 284 a 285).

Sendo assim, se, para além da adesão aos fundamentos das partes, seja do Autor ou do Réu, o Juiz interpretar a lei e aplicá-la aos factos da causa e explicar como fez esta interpretação e aplicação ao caso concreto, cumpre com o seu dever funcional e, nesta medida, não se pode afirmar que agiu com parcialidade.

Desde que a convicção do Juiz, livremente formada, seja devida e suficientemente explicada e justificada, não existe qualquer ilegalidade em aderir-se aos fundamentos das partes.

Na sentença recorrida, o Tribunal “a quo” não se limitou a aderir aos fundamentos do Apelado, conforme sugere a Apelante. O Tribunal “a quo” tratou de explicar as suas opções, tendo concluído que a Apelante não cumpriu com o disposto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 50.º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do n.º 2 do



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

artigo 48.º da LGT de 2015), porque a acusação que consta da convocatória não foi feita de forma detalhada, sendo abstracta e genérica, limitando-se ao seguinte: *Faltas injustificadas ao trabalho (...), desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações (...)* e *redução continuada e voluntária do rendimento do trabalho (...)*.

Para além disso, o Tribunal “a quo” constatou que a acta da entrevista não foi assinada pela instrutora do procedimento disciplinar e relevou esta falha como causa de nulidade do despedimento do Apelado e também entendeu que a Apelante não comunicou ao Apelado o despedimento disciplinar, o que viola a obrigação imposta pelo n.º 2 do artigo 52.º da LGT de 2000 (actualmente, n.º 2 do artigo 50.º da LGT de 2015). Em função disso, o Tribunal “a quo” considerou que a tramitação do procedimento disciplinar não foi rigorosamente respeitada e, por isso, declarou nulo o despedimento do Apelado.

Podemos não concordar com esta decisão do Tribunal “a quo” ou até pode a mesma estar errada. Mas, se analisarmos o requerimento da tentativa de conciliação de fls. 04 a 06, o requerimento inicial de fls. 67 a 69 e o denominado “parecer jurídico” de fls. 114 a 119, teremos de concluir que a mesma não se limitou a aderir aos fundamentos do Apelado e fez questão de explicitar a sua convicção.

Nos requerimentos de fls. 04 a 06 e 67 a 69, o Apelado limitou-se a dizer que sobre os mesmos factos foi sancionado duas vezes e que a sanção de despedimento disciplinar foi tomada com desrespeito pleno do preceituado no artigo 50.º e ss. da LGT de 2000 (actualmente, artigo 48.º e ss. da LGT de 2015), o que conduz à sua nulidade nos termos do n.º 1 do artigo 228.º da mesma Lei (actualmente, n.º 1 do artigo 208.º da LGT de 2015).

Analisando a sentença recorrida, constatamos que o Tribunal “a quo” excedeu consideravelmente estes argumentos genéricos que constam destes requerimentos para justificar a nulidade do despedimento do Apelado. Daí que não seja correcto afirmar-se que fez uma simples adesão aos mesmos.

Já quanto ao denominado “parecer jurídico” de fls. 114 a 119, há de facto coincidência de fundamentos relativamente à falta de descrição detalhada dos factos e à falta de comunicação da sanção disciplinar. Mas qual é o problema quanto à esta coincidência? Pelo facto de o Apelado ter afirmado antes, estava o Tribunal “a quo” impedido de chegar à mesma conclusão? E chegando à mesma conclusão, tinha de fazer afirmação diferente?

É óbvio que nem estava impedido de chegar à mesma conclusão e nem tinha de fazer afirmação diferente.



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

Aliás, conforme abordaremos mais adiante, quando tratarmos da terceira questão a decidir, de facto a Apelante não fez na convocatória para a entrevista a descrição detalhada dos factos, tal como é exigido pela alínea *a*) do n.º 2 do artigo 50.º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT de 2015). Pelo contrário, limitou-se a transcrever o conteúdo das alíneas *a*), *d*) e *j*) do artigo 225.º da LGT de 2000 (actualmente, alíneas *a*), *d*) e *j*) do artigo 206.º da LGT de 2015).

Sendo esta a realidade e tendo a mesma sido apreendida pelo Tribunal “a quo”, estava este Tribunal obrigado a pronunciar-se sobre a mesma e a retirar as devidas consequências legais, porque era uma questão relevante para o conhecimento do mérito da causa, independentemente de o Apelado já se ter pronunciado a respeito.

Assim, analisada a actuação do Tribunal “a quo” desse ponto de vista, só podemos concluir que, ao decidir nos termos em que o fez, agiu de modo imparcial e, por isso, não ofendeu o direito fundamental da Apelante a julgamento justo e conforme a lei.

Pelo que, improcede o recurso neste particular.

Segunda questão a decidir: saber se o Juiz do Tribunal “a quo” não fundamentou a sentença recorrida e, conseqüentemente, se a sentença em causa é nula nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

As causas de nulidade da sentença estão previstas nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 668.º do CPC. De entre estas causas, destaca-se a que vem referida na alínea *b*) deste artigo, onde se considera que a sentença é nula “Quando não especifique os fundamentos de direito e de facto que justificam a decisão”.

O dever de fundamentação das decisões dos Tribunais, enquanto decorrência do princípio do Estado democrático de direito, é uma manifestação do princípio do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efectiva, concretamente na vertente do direito ao processo justo ou equitativo – artigo 29.º n.º 4 da CRA.

Para a doutrina e a jurisprudência, o direito ao processo justo ou equitativo densifica-se nos seguintes direitos: *direito à igualdade de armas ou à igualdade de posições no processo*, sendo proibidas todas as discriminações ou diferenças de tratamento arbitrárias; *direito de defesa e direito ao contraditório*, que se traduz na possibilidade de cada uma das partes alegar as razões de facto e de direito, oferecer provas, controlar as provas da contraparte, pronunciar-se sobre o valor e o resultado destas provas; *direito a prazos razoáveis de acção ou de recurso*, o que implica a proibição de prazos de caducidade do direito de acção ou de recurso muito curtos;



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

direito à fundamentação das decisões, não podendo estas limitar-se ao dispositivo; *direito à decisão em tempo razoável*; *direito ao conhecimento dos dados processuais*, sendo um direito das partes a consulta do processo sempre que precisarem, salvo os processos que se encontrem em segredo de justiça; *direito à prova*, ou seja, direito à apresentação de provas para demonstrar e provar os factos alegados em Tribunal; *direito a um processo orientado para a justiça material* sem muitos empecilhos de natureza formal (cfr. CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital (2014), *Constituição da república Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.^a Edição Revista, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 415 a 416).

Para além deste imperativo constitucional, a exigência de fundamentação das decisões judiciais funda-se também em três razões essenciais: *a)* controlo da administração da justiça; *b)* exclusão do carácter voluntarístico e subjectivo da actividade jurisdicional e abertura do conhecimento da racionalidade e coerência argumentativa dos Juízes; *c)* melhor estruturação dos eventuais recursos, permitindo às partes em juízo, sobretudo a parte vencida, uma indicação mais precisa e rigorosa dos vícios das decisões judiciais recorridas (cfr. CANOTILHO, Gomes (2003), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.^a Edição, 13.^a Reimpressão, Coimbra. Almedina, p. 667).

Temos que atender que a sentença judicial representa a adaptação da vontade abstracta da lei ao caso particular colocado à apreciação do Juiz. Ao comando geral e abstracto da lei o Juiz substitui um comando particular e concreto, mas não pode fazer esta substituição de modo arbitrário, porquanto não tem, em princípio, o poder de emanar normas de conduta, impondo a sua vontade às vontades individuais que estão em conflito. Ao Juiz compete extrair da norma formulado pelo legislador a disciplina que se adequa ao caso concreto, demonstrando que a solução dada é justa e legal. Por isso, é-lhe imposto o dever de fundamentação, não podendo este consistir na simples adesão aos fundamentos alegados no requerimento ou na oposição – artigo 158.º do CPC.

Por outro lado, se ao Juiz é imposto o dever de fundamentação, as partes têm o direito de ser esclarecidas sobre os motivos da decisão, principalmente a parte vencida. Esta tem o direito de saber por que razão a sentença lhe foi desfavorável e, pretendendo recorrer, precisa saber destas razões para poder impugná-las, porque de contrário não é possível.

Sendo assim, é imprescindível que o Juiz apresente as razões que servem de base para a sua decisão, não sendo suficiente que apenas decida a questão colocada, pois, “A sentença, como peça jurídica, vale o que valerem os seus fundamentos” (cfr. REIS, Alberto dos (2007), *Código de Processo Civil Anotado*, Volume V, 3.^a Edição de 1952, Reimpressão, Coimbra: Coimbra editora, p.139). Ou seja, os fundamentos legitimam a



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

sentença, fazendo com que seja mais facilmente aceite ou compreendida pelos interessados e pela comunidade em geral.

Para que se considere que existe falta de fundamentação, basta que a sentença não especifique os fundamentos de direito ou os fundamentos de facto, não sendo necessário que seja omissa simultaneamente em relação aos dois fundamentos.

No caso concreto, não existem dúvidas quanto à existência de fundamentação de direito. Na sentença recorrida encontramos esta fundamentação nas fls. 138 a 144. Por isso, quanto à fundamentação de direito, não existe qualquer omissão. Pode ser uma fundamentação deficiente, incompleta ou não convincente, mas esta não configura falta de fundamentação. Só a falta absoluta de fundamentação é causa de nulidade da sentença nos termos previstos na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

Quanto à fundamentação de facto, na sentença recorrida apenas considerou-se provado que “O recorrente foi trabalhador da recorrida por um período de 11 anos (13/09/2000 a 28/06/2011), mediante um contrato de trabalho por tempo indeterminado, auferindo um salário mensal de USD. 425,00 (Quatrocentos e Vinte e Cinco Dólares Norte Americanos)”.

Em face desta fundamentação de facto, a dúvida que se coloca é a de saber se estamos em presença de uma falta de fundamentação de facto como causa de nulidade da sentença ou se, pelo contrário, estamos perante uma fundamentação insuficiente, uma vez que foram suprimidos factos essenciais para o conhecimento do mérito da causa, sobretudo porque o Tribunal “a quo” declarou nulo o despedimento do Apelado, mas não considerou assentes os factos que dizem respeito à tramitação do procedimento disciplinar.

Antes de respondermos a este questionamento, não podemos deixar de criticar esta actuação negligente do Tribunal “a quo” relativamente à fundamentação de facto.

Apesar de, nas acções de recurso em matéria disciplinar, o principal objecto do julgamento ser o procedimento disciplinar, ainda assim o Tribunal “a quo” estava obrigado a descrever na sentença recorrida todos os factos considerados provados, inclusive os factos que constam do próprio procedimento disciplinar, desde que fossem relevantes para o conhecimento do mérito da causa, conforme é exigido pelo artigo 659.º do CPC.

Não faz sentido que o Tribunal “a quo” não os tenha referido na fundamentação de facto, mas acabe por citar factos relativos à tramitação do procedimento disciplinar na fundamentação de direito, ao ponto de concluir e decidir que o despedimento do Apelado é nulo.



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

Por exemplo, a fls. 140 a 141 da sentença recorrida, o Tribunal “a quo” considerou que houve de facto a entrega da convocatória e a mesma foi devidamente recepcionada pelo Apelado, bem como considerou que a descrição dos factos na convocatória não é detalhada.

Como são factos que constam do procedimento disciplinar e foram considerados assentes, o Tribunal “a quo”, para fazer uso dos mesmos na fundamentação de direito, estava obrigado a colocá-los na sentença recorrida no ponto sobre a fundamentação de facto. O que infelizmente não aconteceu, tal como também não aconteceu em relação ao facto que atesta que o Apelado não foi comunicado da sanção disciplinar, conforme o Tribunal “a quo” considerou assente na fundamentação de direito.

Só depois de descrever estes factos na fundamentação de facto, é que o Tribunal “a quo” podia fazer uso dos mesmos na subsunção jurídica e, finalmente, concluir que não se observou o formalismo legalmente estatuído na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 50.º, no n.º 1 do artigo 51.º e no n.º 1 do artigo 52.º, todos da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do n.º 2 do artigo 48.º, n.º 1 do artigo 49.º e n.º 2 do artigo 50.º da LGT de 2015).

Sobre esta questão, FERNANDO PEREIRA RODRIGUES assevera o seguinte:

“Os factos provados devem ser discriminados na sentença, depois de identificadas as partes e o objecto do litígio e de fixadas as questões a resolver, tomando o juiz em consideração os factos admitidos por acordo, provados por documentos ou por confissão reduzida a escrito e os que o tribunal colectivo deu como provados, fazendo o exame crítico das provas de que lhe compete conhecer (artigo 659.º/1 a 3 do CPC).

Qualquer sentença (ou despacho que constitua uma decisão final), deve conter de forma perfeitamente clara, a discriminação dos factos que o julgador entende estarem confessados, admitidos por acordo das partes ou provados (por documentos, por testemunhas, etc.) e que se reputeem como necessários para a correcta solução jurídica da acção proposta ou do incidente deduzido (...).

E isso terá de ser sempre feito em função do que foi alegado pelas partes nos seus articulados, tomando-se em conta os documentos juntos ao processo pelos litigantes – documentos esses que apenas servem para prova ou contraprova dos factos – e os demais elementos de prova e, a tratar-se de incidente deduzido no âmbito de qualquer acção, de todo o factualismo em que o mesmo teve lugar.

Não basta, pois, referir na peça processual decisória o que foi alegado por uma das partes ou por ambas e invocar o direito e daí partir para uma decisão, sem se referirem os factos em que se sustenta” (cfr. RODRIGUES, Fernando Pereira (2011), *A Prova em Direito Civil*, Coimbra Editora, p. 253).



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

Portanto, pelo que acabamos de expor, só podemos concluir que o Tribunal “a quo” faltou com o seu dever de fundamentação e não obedeceu com a estrutura da sentença legalmente consagrada no CPC. Por isso, recomendamos que futuramente elabore as sentenças ou acórdãos de acordo com a determinação legal, descrevendo de forma suficiente os factos provados e relevantes para a decisão da causa, depois de fixada com precisão as questões a decidir.

Feito este reparo dirigido ao Tribunal “a quo”, é tempo de esclarecermos a dúvida acima colocada, que se prende com a preocupação de saber se estamos em presença de uma falta de fundamentação de facto, que é causa de nulidade da sentença ou se estamos apenas perante uma fundamentação insuficiente.

Como acima referimos, a falta de fundamentação de facto que justifica a nulidade da sentença tem de ser absoluta, ou seja, tem de ser plena, completa, sem excepções e não meramente deficiente, incompleta, medíocre, não convincente ou errada. A insuficiência ou mediocridade não produz a nulidade da sentença, apenas diminui o seu valor doutrinal e sujeita-a ao risco de ser revogada ou alterada em sede de recurso (cfr. REIS, Alberto dos (2007), p. 140; VARELA, Antunes, BEZERRA, José Miguel e SAMPAIO E NORA, José Miguel (2004), *Manual de Processo Civil*, 2.^a Edição, Reimpressão, Coimbra Editora, p. 687 e AMARAL, Jorge Augusto Pais de (2010), *Direito Processual Civil*, 9.^a Edição, Coimbra: Almedina, p. 393).

Apesar disso, é importante destacar que a falta de fundamentação de facto só se pode concretizar em relação aos factos considerados provados que servem de base à decisão e não em relação aos factos sem qualquer relevância para o conhecimento do mérito da causa. Assim sendo, se a sentença só descrever, como factos provados, factos irrelevantes para a decisão, pode ser deduzida a nulidade por falta de fundamentação (cfr. AMARAL, Jorge Augusto Pais de (2010), p. 393).

Em face do acabado de expor, questiona-se se estamos em presença de factos relevantes para o conhecimento do mérito da causa, uma vez que o Tribunal “a quo” apenas considerou provado que “O recorrente foi trabalhador da recorrida por num período de 11 anos (13/09/2000 a 28/06/2011), mediante um contrato de trabalho por tempo indeterminado, auferindo um salário mensal de USD. 425,00 (Quatrocentos e Vinte e Cinco Dólares Norte Americanos)”.

Se considerarmos tratar-se de factos relevantes para o conhecimento do mérito da causa, teremos de concluir que estamos em presença de uma fundamentação de facto insuficiente. Pelo contrário, se entendermos que são factos sem qualquer relevância para este conhecimento, teremos de concluir que existe absoluta falta de fundamentação de facto.



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

Temos de compreender que o recurso agora em apreciação foi interposto de uma decisão proferida numa acção de recurso em matéria disciplinar e nestas acções o que se pretende é impugnar a sanção disciplinar aplicada pelo empregador, tendo em atenção a regularidade da tramitação do procedimento disciplinar e a existência de justa causa disciplinar. Por isso, em processos desta natureza, o objecto principal do julgamento é o procedimento disciplinar.

Entretanto, não é despidendo reparar que, apesar desta realidade, nas acções de recurso em matéria disciplinar é também fundamental a determinação da existência do vínculo jurídico-laboral, porque não existindo nem sequer se discute a validade da sanção disciplinar aplicada, tal como é fundamental a determinação do salário mensal auferido até à data do despedimento disciplinar, porque só assim, sendo declarado ilícito o referido despedimento, será possível proceder-se ao cálculo dos salários intercalares e da indemnização substitutiva, sendo devida. Como sabemos o cálculo destes salários e desta indemnização é sempre feito por referência ao salário auferido – artigos 228.º n.ºs 3 e 5, 229.º e 265.º da LGT de 2000 (actualmente, artigos 208.º n.ºs 3 e 5, 209.º e 239.º da LGT de 2015).

Nesta medida, embora, na fundamentação de facto, a sentença recorrida tenha sido omissa em relação à maior parte dos factos relevantes para a decisão, somos forçados a concluir que, ainda assim, não houve omissão absoluta de fundamentação de facto e, por isso, não se coloca o problema da nulidade da sentença por falta de fundamentação. O que existe é uma fundamentação de facto francamente insuficiente, tendo em conta a subsunção jurídica que foi feita na fundamentação de direito, mas, por essa razão, não preenche o conceito de absoluta falta de fundamentação para efeitos de nulidade da sentença.

Pelo que, também improcede o recurso neste particular.

Terceira questão a decidir: saber se o Tribunal “a quo” errou grosseiramente ao concluir que houve nulidade do despedimento disciplinar e, por isso, violou as normas dos artigos 50.º e 228.º da LGT de 2000.

Nas suas alegações, a Apelante afirma que o procedimento disciplinar obedeceu todas as formalidades legais, porquanto o Apelado foi convocado para a entrevista, tomou conhecimento das acusações que pesavam sobre ele, teve oportunidade de se defender, a acta da entrevista foi devidamente assinada pela instrutora e, após decisão da sanção disciplinar, a mesma foi comunicada ao Apelado. Por isso, a Apelante entendeu que o Tribunal “a quo” errou grosseiramente ao concluir que houve nulidade do procedimento disciplinar por violação dos artigos 50.º e 228.º da LGT de 2000



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

(artigo 48.º e 208.º da LGT de 2015), daí ser outra das questões a decidir nesta instância.

Contrariamente, o Tribunal “a quo”, na sentença recorrida, declarou nulo o despedimento do Apelado, porque entendeu que na instrução do procedimento disciplinar não se observou o formalismo legalmente estatuído, uma vez que na convocatória para a entrevista não se fez uma descrição detalha dos factos acusados, a acta da entrevista não foi assinada pela instrutora e ao Apelado não foi dada a comunicação do despedimento disciplinar.

Perante estas posições contrapostas, impõe agora saber a quem assiste razão.

Vem referido no n.º 1 do artigo 50.º da LGT de 2000 (actualmente, n.º 1 do artigo 48.º da LGT de 2015) que “A aplicação de qualquer medida disciplinar, salvo a admoestação simples e a admoestação registada, é nula se não for precedida de audiência prévia do trabalhador, segundo o procedimento estabelecido nos números e artigos seguintes”.

De acordo com esta norma, estando em causa a sanção disciplinar de despedimento imediato (actualmente, despedimento disciplinar), a sua validade depende da observância rigorosa do procedimento disciplinar, tal como está regulado nos artigos 50.º e ss. da LGT de 2000 (actualmente, artigos 48.º e ss. da LGT de 2015). Isto é, se o despedimento imediato (actualmente, despedimento disciplinar) for aplicado com violação do procedimento disciplinar, o mesmo deve ser declarado nulo e, em consequência, deve o empregador ser condenado a reintegrar o trabalhador e a pagar-lhe os salários que deixou de receber por causa do despedimento.

Esta imposição de procedimento disciplinar para a aplicação das sanções disciplinares mais graves, com destaque para o despedimento disciplinar, é uma decorrência do princípio constitucional da segurança no emprego, na perspectiva adjectiva, já que na perspectiva substantiva este princípio impõe a necessidade de justa causa disciplinar para a validade do mesmo despedimento. Com esta imposição, o legislador pretende assegurar o exercício do contraditório e do direito de defesa por parte do trabalhador-arguido; impedir a eternização da ameaça disciplinar e, por isso, o procedimento disciplinar tem de ser instaurado, instruído e concluído dentro de certos prazos e pretende também acautelar a aplicação arbitrária de sanções disciplinares por parte do empregador (cfr. SOUSA, Pedro Ferreira de (2017), *O Procedimento Disciplinar Laboral – Uma Construção Jurisprudencial*, 2.ª Edição, Coimbra: Almedina, pp. 17 a 20).

Nesta ordem de ideias, é por força do princípio constitucional da segurança no emprego (artigo 76.º n.º 4 da CRA) e das finalidades do procedimento disciplinar, que procuram assegurar a observância de outros princípios constitucionais, com é o caso do



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

princípio do contraditório, que este procedimento é obrigatório e, não sendo rigorosamente observado, implica a nulidade do despedimento disciplinar e o reatamento da relação jurídico-laboral como *efeito-regra*.

Na sentença recorrida, como acima referimos, o primeiro argumento que foi utilizado para sustentar a nulidade do despedimento disciplinar do Apelado tem a ver com a falta de descrição detalhada dos factos de que o mesmo foi acusado.

De acordo com a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 50.º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT de 2015, *“Quando o empregador considere dever aplicar uma medida disciplinar, deve convocar o trabalhador para uma entrevista, incluindo na convocatória (...) a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado”*.

Sendo que a entrevista é o único momento em que o trabalhador-arguido exerce o seu direito de defesa no procedimento disciplinar previsto na LGT, o empregador tem a obrigação de descrever de forma pormenorizada os factos que constituem a infracção disciplinar, indicando as circunstâncias de modo, tempo e lugar em que a infracção ocorreu, para que aquele, consciente das acusações que pesam sobre si, possa organizar da melhor maneira possível a sua defesa, exercendo integralmente os seus direitos de audiência e de defesa.

Por essa razão, a convocatória não se pode limitar a indicar comportamentos genéricos, obscuros e abstractos do trabalhador, nem se pode limitar a transcrever o conteúdo dos artigos que tipificam as condutas que constituem justa causa disciplinar – artigo 225.º da LGT de 2000 (actualmente, artigo 206.º da LGT de 2015).

Pela forma como a Apelante formulou a acusação do Apelado na convocatória, é inquestionável que não foi cumprida a exigência de descrição detalhada dos factos. Na convocatória de fls. 42 e 91, a Apelante acusou o Apelado de:

“Faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três dias por mês ou doze por ano e, independentemente do seu n.º, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para empresa, conhecidos do trabalhador.

Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídas.

Redução continuada e voluntária do rendimento do trabalho, tendo por referência as metas estabelecidas e o nível habitual de rendimento”.

Como facilmente se pode perceber, estas acusações, para além de retractarem comportamentos abstractos, que devem ser casuisticamente concretizados, não passam de meras reproduções das alíneas *a*), *d*) e *j*) do artigo 225.º da LGT de 2000



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

(actualmente, alíneas *a*), *d*) e *j*) do artigo 206.º da LGT de 2015). Por isso, não existem dúvidas que esta forma de proceder da Apelante violou abertamente a obrigação imposta pela alínea *a*) do n.º 2 do artigo 50.º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do n.º 2 do artigo 48.º da LGT de 2015) e, nesta medida, estavam criadas as condições para a nulidade do despedimento do Apelado, tal como acabou por acontecer com a sentença recorrida, uma vez que a falta de descrição detalhada dos factos imputados ao trabalhador-arguido equivale à falta de acusação.

Não podemos deixar de ressaltar que, com esta exigência de descrição detalhada dos factos, o que se pretende é garantir o direito de defesa do trabalhador-arguido, porque é pelo conhecimento efectivo das acusações que melhor pode preparar e organizar a sua defesa. Sem este conhecimento efectivo, em condições normais, o direito de defesa pode ser prejudicado, na medida em que o trabalhador-arguido poderá ser surpreendido na entrevista com acusações com as quais não contava (cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 486/2018, de 03 de Julho de 2018, proferido no processo n.º 533-B/2016, disponível no [site www.tribunalconstitucional.ao](http://www.tribunalconstitucional.ao) e consultado no dia 14 de Outubro de 2022).

Sem prejuízo do que acabamos de afirmar, actualmente tem-se vindo a defender que a nulidade do despedimento disciplinar motivada pela falta de descrição detalhada dos factos não é necessária nem automática, ou seja, não se pode declarar nulo todo e qualquer despedimento pelo simples facto de não ter havido na convocatória descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador-arguido. Nesta nulidade do despedimento disciplinar, mais importante do que a convocatória deficiente é constatar se esta convocatória condicionou, limitou ou prejudicou o direito de defesa do trabalhador-arguido. Se, em concreto, constatar-se que o direito de defesa foi exercido na sua plenitude, tendo o trabalhador-arguido demonstrado perfeito conhecimento dos factos da acusação, a falta de descrição circunstância dos factos não deve relevar para efeitos de nulidade do despedimento disciplinar.

A respeito, NORBERTO MOISÉS MOMA CAPEÇA assevera que “A nota de culpa não deve conter acusações meramente abstractas ou genéricas, pois estas serão consideradas irrelevantes. É necessário especificar os factos e circunstâncias que permitiram chegar a essas conclusões. Uma nota de culpa baseada em expressões genéricas e abstractas pode importar a sua nulidade”. Mas, “Na verdade, a nulidade do processo disciplinar só ocorre por falhas que prejudiquem, de facto, a defesa” (CAPEÇA, Norberto Moisés Moma (2015), *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, edição do autor, pp. 130 e 149).

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, em nota de rodapé, refere que “Apesar do modo exigente como a lei se refere à nota de culpa, a jurisprudência tem admitido que as deficiências da nota de culpa se consideram sanadas, desde que, na sua



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

defesa, o trabalhador mostre ter compreendido o teor da nota de culpa (...). É uma posição que se subscreve, tendo em conta a finalidade das exigências de indicação circunstanciada dos factos na nota de culpa: visando estas indicações assegurar o direito de defesa do trabalhador, se este se defende em relação a um facto não completamente circunstanciado, mostra que o conhecia, pelo que a finalidade da norma se deve considerar cumprida” (RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.^a Edição Revista e Actualizada, Coimbra: Almedina, p. 922, nota de rodapé n.º 292)

Segundo PEDRO FURTADO MARTINS, “Exige-se que a nota de culpa contenha uma «descrição circunstanciada dos factos» de cuja prática o trabalhador é acusado. Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado ao trabalhador. É necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram.

(...)

Contudo, importa não sobrevalorizar esta exigência, sob pena de a mesma se poder tornar inultrapassável, a ponto de ser mais difícil elaborar uma nota de culpa do que deduzir uma acusação em processo penal.

A razão que fundamenta as exigências quanto ao conteúdo da nota de culpa justifica igualmente que as deficiências da nota de culpa se tenham por sanadas sempre que o trabalhador demonstre ter compreendido a acusação. Assim, pode suceder que, apesar de a nota de culpa não indicar claramente qual a ordem que o trabalhador é acusado de ter desrespeitado, este demonstre na sua defesa ter perfeita consciência do ato de desobediência que lhe é imputado (MARTINS, Pedro Furtado (2017), *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*, 4.^a Edição Revista e Actualizada, Cascais: Príncípiã, pp. 208 a 210).

Corroboramos com a posição que dá maior valor ao aspecto material em detrimento de questões meramente formais. Se com a exigência de descrição circunstanciada dos factos o que se pretende é assegurar o direito de defesa do trabalhador-arguido e, em concreto, constatar-se que este direito não foi minimamente prejudicado, é incompreensível que ainda se declare a nulidade do despedimento disciplinar, simplesmente porque não foi cumprida determinada formalidade. Julgamos que, nestas circunstâncias, declarar a nulidade do despedimento disciplinar é preciosismo, valorização excessiva dos aspectos formais e legalismo extremo e irrazoável. Avaliando-se cada caso concreto, só a limitação ou violação do direito de



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

defesa, decorrente da omissão de descrição detalhada dos factos, é que determinará a nulidade do despedimento disciplinar.

Não estamos a advogar a violação da lei, até porque o regime sobre a tramitação do procedimento disciplinar é imperativo e, nessa medida, o empregador tem o ónus de cumpri-lo, sob pena de não conseguir atingir os seus objectivos. O que pretendemos dizer é que há valores a tutelar, como é o caso do direito de defesa e se estes valores estiveram assegurados, demonstrando o trabalhador-arguido ter conhecimento dos factos da acusação, não se justifica a nulidade do despedimento, apesar do incumprimento da formalidade legal.

Como podemos ver na sentença recorrida, o Tribunal "a quo" foi de entendimento diferente. Este Tribunal, depois de averiguar que "*Da leitura feita ao conteúdo da convocatória, e tomando-se em atenção a explicitação acima feita constata-se que não se fez uma descrição detalhada da mesma*", acaba por concluir que, "*assim a recorrida não observou o formalismo legalmente estatuído na alínea a) do n.º 2 do artigo 50.º*" e, por consequência, declarou nulo o despedimento disciplinar, sem ter em consideração o exercício do direito de defesa do Apelado no procedimento disciplinar.

Terá razão o Tribunal "a quo"? Analisemos as respostas do Apelado na entrevista do procedimento disciplinar (fls. 92 a 93).

Quanto a acusação de "*Redução continuada e voluntária do rendimento do trabalho, tendo por referência as metas estabelecidas e o nível habitual de rendimento*", entendemos que condicionou o direito de defesa do Apelado, porque a resposta que deu na entrevista é tão abstracta quanto a própria acusação. Na entrevista de fls. 92 a 93, relativamente à esta acusação, o Apelado defendeu-se dizendo que "*Está sempre no seu local de trabalho, diz ser um trabalhador produtivo*". Nesta situação concreta, em função da resposta do Apelado, é para nós evidente que a falta de descrição detalhada dos factos prejudicou o seu direito de defesa, uma vez que limitou para além do razoável a possibilidade de responder à acusação.

Por essa razão, se esta fosse a única acusação contra o Apelado, teríamos de concordar com a decisão do Tribunal "a quo" que declarou nulo o despedimento. Mas, por existirem outras acusações, a concordância com a decisão do Tribunal "a quo" carece de apreciação das respostas do Apelado sobre as mesmas.

Para além da acusação acabada de referir, o Apelado foi ainda acusado de "*Faltas injustificadas ao trabalho que excedam três dias por mês ou doze por ano, independentemente do n.º, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa, conhecidos do trabalhador*" e também de "*Desinteresse repetido pelo*



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

cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídas”.

Sobre estas acusações, o Apelado respondeu na entrevista o seguinte:

“Faltou três dias após o gozo de férias devido a sua viagem ao exterior, por não haver voo no dia previsto do seu regresso, e posto em Luanda teve de esperar pelo documento do seu carro. Quando foi publicado o comunicado referente as faltas passou pela vitrina viu não justificou as mesmas porque achou que as faltas expostas referiam-se apenas aos trabalhadores da subcontratada XELA-SERVICE LDA.

Diz ter informado ao colega Jorge Calado sobre a situação em que se encontrava e o mesmo não informou aos recursos humanos. Tem consciência que as faltas cometidas prejudicaram a empresa mas coordenou com o seu colega a fim de cobrir o seu trabalho, sem o conhecimento do seu chefe de departamento”.

Por esta resposta circunstanciada, não restam dúvidas que o Apelado compreendeu a acusação e tinha perfeita consciência das infracções disciplinares que cometeu. Por isso, devem considerar-se sanadas as deficiências da convocatória no que diz respeito à falta de descrição detalhada dos factos, porque em nada prejudicou ou diminuiu o direito de defesa do Apelado.

Se em relação a acusação de *“redução continuada e voluntária do rendimento do trabalho (...)*” concordamos com a decisão do Tribunal “a quo” que declarou nulo o despedimento do Apelado, o mesmo não podemos fazê-lo em relação às outras duas acusações, na medida em que o direito de defesa do Apelado não foi prejudicado nem diminuído. Sendo assim, o Tribunal “a quo” não podia ter declarado nulo o despedimento do Apelado com fundamento na falta de descrição detalhada destas duas acusações, não lhe assistindo, assim, razão quanto a esta matéria.

Ainda na sentença recorrida, para fundamentar a nulidade do despedimento, o Tribunal “a quo” argumentou que *“A acta da entrevista termina apenas com a assinatura do recorrente, ou seja, não foi assinada pela instrutora processual”* (fls. 142). Significa que, na perspectiva do Tribunal “a quo”, a falta de assinatura da acta pelo instrutor do procedimento disciplinar é um vício tão grave que implica a nulidade do despedimento disciplinar.

É diferente o nosso entendimento. Para nós é uma mera irregularidade, que pode sempre ser suprida e, por isso, não serve para fundamentar a nulidade do despedimento disciplinar. Consideramos tratar-se de uma mera irregularidade, porque, por um lado, não faz parte das formalidades da tramitação do procedimento disciplinar exigidas pela LGT e, por outro, porque, em relação à entrevista, o que a lei exige é a sua realização. Como podemos ver a fls. 92 a 93, a Apelante cumpriu com esta exigência. Assim,



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

apesar de a acta da entrevista de fls. 92 a 93 não estar assinada pela instrutora do procedimento disciplinar, esta irregularidade não é suficiente para justificar a nulidade do despedimento do Apelado. Por isso, de igual modo não assiste razão ao Tribunal “a quo” neste ponto.

Na mesma sentença recorrida, o Tribunal “a quo” rematou que *“Outrossim, não se vislumbra nos autos qualquer comunicação da medida disciplinar, conforme preceituado pelo n.º 2 do artigo 52.º da LGT”* (fls. 142). Ou seja, na perspectiva do Tribunal “a quo”, a Apelante não comunicou o despedimento ao Apelado.

Esta afirmação do Tribunal “a quo” não é correcta. Se dirigirmos a nossa atenção para o documento de fls. 11, que foi juntado aos autos pelo próprio Apelado quando requereu a tentativa de conciliação e para o documento de fls. 33, que foi assinado pelo Apelado e cuja assinatura não foi impugnada, é inquestionável que a Apelante cumpriu com a obrigação de comunicar o despedimento disciplinar ao Apelado. Assim, neste particular também não assiste razão ao Tribunal “a quo”.

Pelo que, relativamente à terceira questão a decidir, procede o recurso, pois é nosso entendimento que não estão verificadas quaisquer causas que justifiquem a nulidade do despedimento do Apelado.

Nesta ordem de ideias, procedendo o recurso de apelação neste particular sobre a nulidade do despedimento disciplinar, a sentença recorrida deve ser revogada e, como consequência, a Apelante deve ser absolvida do pedido.



DECISÃO

Por todo o exposto, acorda-se em julgar a apelação procedente e, consequentemente, revoga-se a dita sentença recorrida e absolve-se a Apelante do pedido.

Sem custas, porque isenta a parte que decaiu.

Registe e Notifique.

Benguela, 17 de Novembro de 2022

Oswaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Rui Alberto Fernando de Moura (1.º Adjunto)

António Jolima José (2.º Adjunto)