



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

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

Humanitas Justitia

ACÓRDÃO

Processo n.º 14/2024

Relator: Desembargador Mágnio dos Santos Bernardo

Data do Acórdão: 28 de Novembro de 2024

Votação: Unanimidade

Decisão: Revogada a sentença recorrida

Descritores: despedimento por causas objectivas, despedimento colectivo, despedimento de trabalhadores que exerçam funções de representantes sindicais.

Sumário do Acórdão

I- O despedimento do trabalhador pode revestir-se de diversas modalidades, podendo ser por causas subjectivas ou mediante culpa (despedimento disciplinar) e por causas objectivas ou sem culpa (sendo individual quando o número de trabalhadores a despedir seja de até vinte; e colectivo quando a extinção ou transformação dos postos de trabalho afecte simultaneamente o emprego de mais de 20 trabalhadores).

II- Estamos em presença da figura do despedimento por causas objectivas, por se tratar de um despedimento sem culpa dos trabalhadores afectados, pois que o motivo é inerente ao empregador, que teve como fundamento a reorganização operacional e administrativa da empresa e, atendendo ao número de trabalhadores despedidos (trinta e oito no total), configura-se num despedimento colectivo.

III- O despedimento colectivo por causa objectivas só pode ter lugar se se verificarem, cumulativamente os seguintes requisitos: o número de trabalhadores a despedir tem de ser superior a 20 (vinte); as razões para o efeito não podem resultar de uma actuação culposa do trabalhador ou mesmo do empregador;



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

sendo praticamente impossível a manutenção ou subsistência da relação jurídico-laboral; o empregador deve comunicar aos Serviços Provinciais da Inspeção Geral do Trabalho; tem de haver o aviso prévio; e o empregador deve pagar a compensação devida. A Apelante cumpriu com o procedimento necessário exigido para se lançar mão ao despedimento colectivo.

IV- A protecção genérica aos representantes sindicais e que se aplica aos casos de despedimento colectivo, é que não podem ser despedidos com fundamento na sua actividade sindical. Quanto a protecção aos trabalhadores que sejam dirigentes, membros ou representantes sindicais, prevista no artigo 32.º do diploma acima referido, é que o despedimento não pode ser efectuado sem justa causa.

Acordam os Juízes Desembargadores desta Câmara:

I- RELATÓRIO

Na Sala do Trabalho do Tribunal da Comarca de Benguela, **P...**, casado, residente na Vila..., no Município da..., **V...**, solteira, residente no Bairro..., Município do... e **K...**, casada, residente na..., com mais sinais de identificação nos autos, intentaram e fizeram seguir a presente **ACÇÃO DE CONFLITO LABORAL**, contra a **W..., S.A**, com sede à rua da..., Município da..., representada pelo seu Director..., o senhor **Z...**, tendo apresentado os seguintes pedidos:

- Que a Requerida seja condenada a reintegrar os sindicalistas na empresa com todos direitos à data do despedimento, nos termos do artigo 32.º, n.º 2., al. a) da Lei Sindical;

- Ou em alternativa ser condenada a Requerida a pagar uma indemnização correspondente a 12 meses, ou seja, um ano de salário, o que perfaz a quantia de 1 548 000,00 (um milhão, quinhentos e quarenta e oito mil Kwanzas) ao 1.º R., de 1 861 920,00 (um milhão, oitocentos e sessenta e um mil e novecentos e vinte mil Kwanzas) à 2.ª R. e, 2 022 960,00 (dois milhões, vinte e dois mil e novecentos e sessenta Kwanzas) à 3.ª R.

Para fundamentarem a sua pretensão, em síntese, alegaram o seguinte:

1- O 1.º Requerente foi admitido nos serviços da Requerida no mês de Abril de 2009, por força do contrato celebrado por um período indeterminado, exercendo a função de técnico de facturação;



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

2- A 2.^a Requerente foi admitida nos serviços da Requerida no mês de Novembro de 2008, por força do contrato celebrado por um período indeterminado, exercendo a função de administrativa nos Recursos Humanos;

3- A 3.^a Requerente foi admitida nos serviços da Requerida no mês de Setembro de 2008, por força do contrato celebrado por um período indeterminado, exercendo a função de técnica de facturação de 1.^a;

4- Como retribuição a Requerida pagava KZ 129 000,00 (cento e vinte e nove mil Kwanzas) ao 1.^o R., KZ 155 160,00 (cento e cinquenta e cinco mil e cento e sessenta Kwanzas) à 2.^a R. e KZ 168 580,00 (cento e sessenta e oito mil e quinhentos e oitenta Kwanzas) à 3.^a R. Entretanto, todos os Requerentes exerciam a função de representante sindical nos serviços da Requerida, desde os anos de 2018 (1.^o R.), 2017 (2.^a R.) e 2012 (3.^a R.);

5- Resultado das funções exercidas no movimento sindical, passaram a ser intimidados e perseguidos, que inúmeras vezes foram ameaçados de despedimento, instaurados processos disciplinares e aplicação da medida de suspensão laboral sem fundamentos legais;

6- A Requerida, na esteira de vários encontros mantidos com os representantes sindicais, com o intuito de reduzir o quadro de pessoal da empresa, seleccionou 3 (três) sindicalistas e mais 35 (trinta e cinco) trabalhadores para o despedimento colectivo;

7- Importa salientar que a Requerida sempre ameaçou e perseguiu os sindicalistas, tendo sempre transferido provisoriamente os Requerentes dos seus postos de trabalho;

8- Inconformados com os despedimentos, os representantes sindicais deram entrada no dia 22 de Junho de 2020, um requerimento para a mediação na Inspeção Geral do Trabalho, que se realizou no dia 23 de Julho, mas não houve acordo.

Juntou documentos.

Foi notificada a Requerida (fls. 26), tendo apresentado a contestação (fls. 28 a 32), onde em síntese, alegou que:

1- Constitui verdade o alegado pelos Requerentes nos artigos 1.^o ao 7.^o da petição inicial. Já não é verdade o que foi alegado no artigo 8.^o, porque a comunicação da suspensão e convocatória para procedimento disciplinar contra um trabalhador, são mecanismos legais que a lei impõe para a entidade empregadora fazer o uso do seu poder disciplinar sobre os trabalhadores que



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

cometam infracções, sendo um falso problema considerar este procedimento como perseguição e intimidação;

2- Contrariamente o que foi dito no artigo 9.º, não houve selecção de sindicalistas, porque a reestruturação e redução dos trabalhadores abrangeu todas as áreas afectas a estrutura empresarial que compõe a Requerida.

Terminou pedindo que seja julgada improcedente e não provada a presente acção, absolvendo-se a Requerida dos pedidos formulados.

Juntou documentos.

Os Requerentes foram notificados da contestação (fls. 49).

Foi designada data para a Audiência Preparatória com vista a tentativa de conciliação (fls. 51), tendo sido devidamente realizada e não houve êxitos (fls. 56 a 58 dos autos).

A fls. 92 a 111, foi proferida a Sentença (Despacho Saneador-Sentença), julgando procedente a acção e condenou nos pedidos formulados pelos Requerentes.

Da decisão, a Requerida interpôs recurso (fls. 116).

A fls. 119, o recurso foi admitido com o efeito meramente devolutivo.

A Requerida/Apelante veio a fls. 143 a 153, apresentar as suas alegações com as seguintes conclusões:

O Juiz “a quo”, salvo o devido respeito que é muito, incorrectamente apreciou a questão sub judice à luz da lei sindical, art. 32.º e o artigo 207.º da LGT;

Consequentemente, o Juiz “a quo”, violou o artigo 210.º e sgs. da LGT, por ter julgado provada e procedente a presente acção.

Terminou pedindo que a sentença recorrida seja anulada.

Foram notificados os Requeridos (fls. 212).

Remetidos os autos ao Tribunal “ad quem”, foi mantida a espécie do recurso (Apelação) e o efeito fixado.

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

Foram colhidos os vistos legais.

OBJECTO DO RECURSO (QUESTÕES A DECIDIR)



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

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

- Saber se o Tribunal recorrido apreciou de forma incorrecta a questão *sub judice* à luz do artigo 32.º da Lei Sindical e o artigo 207.º da LGT, bem como se violou o disposto no artigo 210.º e ss. da LGT.

II- FUNDAMENTAÇÃO

2.1- DOS FACTOS

Na decisão recorrida foram considerados provados os seguintes factos:

1. P... foi admitido nos serviços da Requerida no mês de Abril de 2009.
2. Celebrou um contrato por tempo indeterminado.
3. Exercia a função de técnico de facturação.
4. Auferia o salário mensal de KZ 129 000,00 (cento e vinte e nove mil Kwanzas).
5. V... foi admitida nos serviços da Requerida no mês de Novembro de 2008.
6. O contrato foi celebrado por um período indeterminado.
7. Exercia a função de administrativa nos Recursos Humanos.
8. Auferia o salário mensal de KZ 155 160,00 (cento e cinquenta e cinco mil e cento e sessenta Kwanzas).
9. K... foi admitida nos serviços da Requerida no mês de Setembro de 2005.
10. Celebrou o contrato por período indeterminado.
11. Exerceu a função de Técnica de facturação de 1.^a ;
12. Auferia o salário mensal de KZ 168 580,00 (cento e sessenta e oito mil e quinhentos e oitenta Kwanzas).



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

13. Todos os Requerentes exerciam a função de representante sindical nos serviços da Requerida, sendo que o primeiro Requerente ingressou no movimento sindical em 2018, o segundo em 2017 e o terceiro 2012.

14. A Requerida apresentou a comunicação à Inspeção Geral do Trabalho.

15. A Requerida enviou o mapa dos trabalhadores avisados de despedimento colectivo ao Centro de Emprego.

16. A Requerida juntou o aviso prévio, certificado de trabalho, declaração de contribuição de segurança social e o recibo dos vencimentos do Requerente P...

17. A Requerida juntou a comunicação de aviso prévio, certificado de trabalho, declaração de contribuição de segurança social e o recibo dos vencimentos da Requerente V...

18. A Requerida juntou a comunicação de aviso prévio, certificado de trabalho, declaração de contribuição de segurança social e o recibo dos vencimentos da Requerente K...

2.2- DO DIREITO

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

1. O Tribunal recorrido apreciou de forma incorrecta a questão *sub judice* à luz do artigo 32.º da Lei Sindical e o artigo 207.º da LGT, bem como se violou o disposto no artigo 210.º e ss. da LGT?

Nas conclusões das alegações, a Apelante alega que “o Juiz *a quo*, salvo o devido respeito que é muito, incorrectamente apreciou a questão *sub judice* à luz da lei sindical, art. 32.º e o artigo 207.º da LGT. Consequentemente, o Juiz *a quo*, violou o artigo 210.º e sgs. da LGT, por ter julgado provado e procedente a presente acção”.

O Tribunal recorrido julgou procedente a acção e condenou a Requerida nos pedidos formulados pelos Requerentes, por entender que a Lei Sindical proíbe o despedimento sem justa causa aos trabalhadores que exerçam funções de representantes sindicais, durante o respectivo exercício, isto é, os líderes sindicais beneficiam de protecção especial contra o despedimento, nos termos do artigo 207.º da LGT (fls. 108 e 109).



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

Antes mesmo de nos pronunciarmos sobre a questão propriamente dita, importa-nos trazer três notas prévias que se afiguram importantes, a saber:

A primeira nota prende-se com o facto de que a peça processual em que se proferiu a decisão ter sido designada por “Sentença”, quando na verdade devia designar-se por “Despacho Saneador-Sentença”, tendo em atenção a fase em que se encontravam os autos.

O segundo aspecto incide sobre o facto de o Tribunal recorrido ter conhecido do pedido ou apreciado o mérito da acção, sem marcar a audiência preparatória com o fim de se discutir o pedido. É verdade que até foi designada e realizada a audiência preparatória, porém, não se discutiu o pedido, até porque nem foi indicado como um dos fins da diligência, verificando-se assim uma falha ou um procedimento incorrecto do Tribunal recorrido, incumprindo o disposto no n.º 1, do artigo 508.º do CPC. Apesar disso, o referido procedimento incorrecto não constitui causa de nulidade da sentença, não influenciou na decisão da causa e nem tão pouco foi requerido pelo Recorrente, razão pela qual não é de se despoletar qualquer consequência legal.

E, por último, é importante destacar que, tendo os factos sido despoletados no ano de 2019 e 2020 e, estando em vigor a Lei 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho, será a lei aplicável para a resolução do presente litígio, por força do estipulado no artigo 13.º do Código Civil.

Atentos a questão a decidir (objecto do recurso), importa frisar que, em face ao posicionamento tomado pelo Tribunal “a quo”, que decidiu julgar procedente os pedidos formulados pelos Requerentes, a Apelante/Requerida entende que o mesmo apreciou de forma incorrecta o estabelecido no artigo 32.º da Lei n.º 21-D/92, de 28 de Agosto - Lei Sindical e, nos artigos 207.º e 210.º e ss. da LGT.

Como é sobejamente sabido, o despedimento do trabalhador pode revestir-se de diversas modalidades, podendo ser por causas subjectivas ou mediante culpa (despedimento disciplinar) e por causas objectivas ou sem culpa (sendo individual quando o número de trabalhadores a despedir seja de até vinte; e colectivo quando a extinção ou transformação dos postos de trabalho afecte simultaneamente o emprego de mais de 20 trabalhadores) - artigos 211.º, n.º 1 e 216.º ambos da LGT.

No mesmo diapasão, afirma Norberto Capeça que *a justa causa pode ser subjectiva ou objectiva... a justa causa subjectiva, que tem a ver com o comportamento culposos do trabalhador, no caso de despedimento disciplinar e devido ao comportamento culposos do empregador, no caso de despedimento indirecto (rescisão unilateral por justa causa respeitante ao empregador). Mas,*



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

o legislador também procurou resolver aquelas situações em que é afastada a culpa para qualquer uma das partes, mas que seja impossível a manutenção do vínculo jurídico-laboral. Nestes casos estamos perante despedimento por justa causa objectiva, que pode ser individual ou colectivo (in Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho, Damer gráficas, 2015, pag. 179).

Falando propriamente do despedimento colectivo, afirma Armando Antunes Curado que ... *considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente..., sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (in Manual Prático de Direito do Trabalho, 4.ª ed. Revista, actualizada e aumentada, Quid Juris Sociedade Editora, Lisboa, 2007, pag. 623).*

Estabelece o artigo 210.º da LGT, que o empregador pode promover o despedimento de trabalhadores que ocupem determinados postos de trabalho, sempre que ocorram razões de ordem tecnológica, económica ou estruturais devidamente comprovadas que impliquem a reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade e destes factos resultar a necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial os referidos postos de trabalho.

No caso *sub judice*, estamos em presença da figura do despedimento por causas objectivas, por se tratar de um despedimento sem culpa dos trabalhadores afectados, pois que o motivo é inerente ao empregador, que teve como fundamento a reorganização operacional e administrativa da empresa e, atendendo ao número de trabalhadores despedidos (trinta e oito no total), configura-se num despedimento colectivo.

Por força do plasmado nos artigos 216.º a 221.º da LGT (que remetem para os artigos 210.º a 214.º da citada lei), o despedimento colectivo por causa objectivas só pode ter lugar se se verificarem, cumulativamente os seguintes requisitos: o número de trabalhadores a despedir tem de ser superior a 20 (vinte); as razões para o efeito não podem resultar de uma actuação culposa do trabalhador ou mesmo do empregador; sendo praticamente impossível a manutenção ou subsistência da relação jurídico-laboral; o empregador deve comunicar aos Serviços Provinciais da Inspecção Geral do Trabalho (doravante IGT); tem de haver o aviso prévio; e o empregador deve pagar a compensação devida.

Na comunicação à IGT, deve o empregador indicar as razões ou fundamentos do despedimento, o número de trabalhadores e os postos de



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

trabalho afectados, as medidas para o ajustamento do funcionamento da empresa, os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir, a possibilidade ou impossibilidade de transferir os referidos trabalhadores para outros postos de trabalho e outras informações consideradas úteis.

Da análise dos autos foi possível apurar que:

- O despedimento foi comunicado por escrito à IGT, tendo a Apelante indicado devidamente os fundamentos do despedimento, que se consubstanciava na redução do pessoal e extinção dos postos de trabalho, por força do declínio das vendas dos refrigerantes que começou no ano de 2016 (fls. 59 a 68);

- A IGT respondeu a entidade empregadora, alertando para o cumprimento cabal das determinações legais, designadamente, o pagamento da compensação e da remuneração das férias vencidas, da obrigação de passagem do certificado de trabalho e da declaração onde constasse os anos de trabalho pela segurança social (fls. 69);

- Aos 5 de Fevereiro de 2020, foi enviado ao Centro de Emprego o mapa dos trabalhadores avisados do despedimento colectivo (fls. 70 a 73);

- Aos 5 de Fevereiro de 2020, os Requerentes/Apelados foram comunicados dos despedimentos colectivos (aviso prévio), foram passados os certificados de trabalho, a declaração de contribuição da segurança social, receberam os vencimentos e as compensações devidas, tendo todos assinado os referidos documentos (fls. 75 a 89).

Destes factos, podemos facilmente concluir que a Apelante cumpriu com o procedimento necessário exigido para se lançar mão ao despedimento colectivo.

Sucedem que os Apelados entendem que pelo facto de serem representantes sindicais não poderiam ser abrangidos pelo despedimento, fundamentando a citada posição com o plasmado no artigo 207.º da LGT e o artigo 32.º da Lei Sindical.

Estabelece o artigo 207.º da LGT que “são objecto de protecção especial contra o despedimento... os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido a função de dirigente sindical, de delegado sindical ou de membro de órgão representativo dos trabalhadores no exercício legal da actividade sindical...”.

Outrossim, dispõe o artigo 32.º da Lei Sindical que “... não é permitido o despedimento sem justa causa dos trabalhadores que exerçam funções de representante sindical durante o respectivo exercício...”.

Em primeiro lugar, atendendo ao teor e a subsecção onde está consagrada a primeira norma (artigo 207.º), entendemos que a mesma só é aplicável aos



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

casos de despedimento individual por justa causa ou despedimento disciplinar. Se notarmos, a citada norma está descrita na subsecção do despedimento por razões subjectivas (Subsecção I) e o regime do despedimento por razões objectivas encontra-se na subsecção III, sendo que a própria lei define em que circunstâncias é que para os casos de despedimento colectivo serão aplicadas as regras previstas nas secções anteriores. Assim, não vislumbramos qualquer remissão das normas referentes ao despedimento colectivo ao artigo 207.º, demonstrando claramente que a referida norma não é aplicável ao presente caso.

No mesmo sentido, espelha o documento de fls. 15, proveniente da Inspeção Geral do Trabalho, Serviços Provinciais de Benguela, onde vem referido que *todavia, entendemos que a protecção contra o despedimento de trabalhadores sindicais a que faz menção o artigo 207.º da LGT, é contra o despedimento disciplinar previsto nos termos do artigo 206.º da LGT, e não contra o despedimento por causa objectivas, estabelecido no artigo 210.º da Lei supra-referida.*

E mesmo que o entendimento correcto fosse que a norma do artigo 207.º é aplicável ao caso concreto, teríamos necessariamente que a combinar com o estabelecido no artigo 32.º da Lei Sindical, que protege os trabalhadores que exerçam funções de representantes sindicais contra o despedimento sem justa causa.

Ora, uma nota importante é que a protecção genérica aos representantes sindicais e que se aplica aos casos de despedimento colectivo, é que não podem ser despedidos com fundamento na sua actividade sindical. Quanto a protecção aos trabalhadores que sejam dirigentes, membros ou representantes sindicais, prevista no artigo 32.º do diploma acima referido, é que o despedimento não pode ser efectuado sem justa causa.

A norma em referência não quer significar que os trabalhadores naquela qualidade não possam ser despedidos em hipótese algumas enquanto usufruírem da citada posição, apenas determina que para haver despedimento tem de existir justa causa.

Olhando para o caso em apreço, verificamos que o despedimento (colectivo) foi mediante justa causa objectiva, ou seja, sem culpa do trabalhador, mas por questões de ordem tecnológica, económica ou estruturais que implicaram a redução ou encerramento de actividade e a necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial determinados postos de trabalho.

Com isto queremos dizer que, houve sim justa causa para o despedimento, só que sem culpa do trabalhador, ou seja, a justa causa foi objectiva e não subjectiva.



REPÚBLICA DE ANGOLA

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA

Torna-se ainda fundamental referir que, só se considera ilícito o despedimento colectivo, com fundamento no disposto no artigo 222.º, que prevê que ... *o despedimento do trabalhador é ilícito nas seguintes situações: a) quando as razões invocadas para fundamentar o despedimento colectivo, nos termos do artigo 211.º, foram comprovadamente declaradas inexistentes por decisão judicial transitada em julgado; b) tiver havido violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego definidos pelo empregador.*

Em nenhum momento a citada norma refere que o despedimento colectivo será considerado ilícito por incidir sobre um trabalhador que exerça funções de representante sindical. Por esta razão, não alinhamos no pensamento do Tribunal recorrido, corroborando com o posicionamento da Apelante, de que o referido Tribunal aplicou mal as normas frisadas.

Em virtude dos argumentos acima apresentados, é de se atender a pretensão da Apelante, devendo ser revogada a decisão recorrida e considerar válido o procedimento de despedimento colectivo.

III- DISPOSITIVO

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

Sem custas.

Registe e notifique.

Benguela, aos 28 de Novembro de 2024

Os Juízes

Mágno dos Santos Bernardo (Relator)

Oswaldo Luacuti Estevão (1.º Adjunto)

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



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE BENGUELA