



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

Processo: 07/2022

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 16 de Setembro de 2022

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Confirmada a sentença recorrida

Descritores: Ação de recurso em matéria disciplinar.

Aplicação da lei no tempo.

Pagamento de custas pela confiança do processo para exame e alegações.

Faltas injustificadas ao trabalho como justa causa disciplinar.

Falsa justificação de faltas como justa causa disciplinar.

Litigância de má-fé.

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 – Apesar de em geral serem devidas custas pela confiança do processo, não são devidas custas quando a confiança do processo é pedida para exame e alegações nos termos do n.º 1 do artigo 699.^º do CPC, porque é uma situação especialmente prevista na lei, que, para além do interesse das partes, tem também em vista a realização de um interesse público, que se traduz na realização dos fins do próprio processo – artigo 11.^º n.º 5 da Lei n.º 5-A/21, de 5 de Março, que alterou a Lei n.º 9/05, de 17 de Agosto e artigo 171.^º n.º 1 do Código de Processo Civil.

III – Para estar preenchido o conceito de justa causa disciplinar não basta a verificação de um certo número de faltas injustificadas ao trabalho. Para o efeito, é essencial que este comportamento do Apelado, para além de ser **ilícito**, seja também **culposo e grave** (*elemento subjectivo da justa causa disciplinar*). É ainda necessário que este comportamento torne prática e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho (*elemento objectivo da justa causa disciplinar*) e que esta impossibilidade, jurídica e não material, seja consequência necessária e directa do comportamento em causa (*nexo de causalidade*). É só com a verificação cumulativa desses pressupostos que as faltas injustificadas constituem justa causa de despedimento disciplinar.

IV – Na perspectiva do legislador juslaboral angolano, as faltas injustificadas ao trabalho são graves, ao ponto de tornarem prática e imediatamente impossível a subsistência do vínculo jurídico-laboral, quando excedam 3 (três) dias por mês ou 12



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

(doze) por ano (portanto, a partir de 4 (quatro) faltas por mês ou 13 (treze) faltas por ano) ou, independentemente do tempo de falta, quando sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa, conhecidos do trabalhador, nos termos da alínea *a*) do artigo 225.º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do artigo 206.º da LGT de 2015).

V – Apesar disso, na medida em que implicam sempre a violação não justificada de deveres do trabalhador, como são, por exemplo, os casos dos deveres de assiduidade e pontualidade, as faltas injustificadas podem sempre constituir infracção disciplinar, desde que o comportamento do trabalhador, para além de ilícito, seja também culposo, mesmo que não excedam os mínimos legais. Nesta medida, constituindo as faltas injustificadas infracção disciplinar, o empregador tem a liberdade de aplicar qualquer sanção disciplinar conservatória do vínculo jurídico-laboral, desde que respeite o princípio da proporcionalidade.

VI – Por outro lado, para a existência de justa causa disciplinar, não basta apenas que as faltas injustificadas excedam 3 (três) dias por mês ou 12 (doze) dias por ano, conforme se podia depreender da redacção do corpo do artigo 225.º da LGT de 2000 e se depreende, actualmente, da redacção do corpo do artigo 206.º da LGT de 2015. É também necessário demonstrar o preenchimento do conceito de justa causa disciplinar, até porque não basta a ocorrência de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador para justificar uma decisão de despedimento disciplinar, sendo necessário verificar se a gravidade do comportamento e as suas consequências danosas tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho.

VII – Assim é porque, de acordo com a realidade de cada caso concreto, nem sempre a culpa do trabalhador é tão grave ao ponto de justificar o despedimento do trabalhador, mesmo tendo cometido mais de 3 (três) faltas injustificadas por mês ou mais de 12 (doze) por ano. Portanto, estas faltas injustificadas não constituem automaticamente justa causa de despedimento disciplinar e não conduzem fatalmente à impossibilidade de continuidade da relação jurídico-laboral.

VIII – A falsa justificação de faltas é uma conduta desleal, pois tem como objectivo enganar a Apelante, para que esta considere justificadas as faltas ao serviço que de outro modo seriam injustificadas.

IX – O presente recurso não constitui nenhum expediente dilatório, cuja finalidade última seria adiar a execução da sentença recorrida, porque a aplicação de qualquer sanção disciplinar, como é o caso do despedimento disciplinar, resulta do exercício de um poder do empregador (*o poder disciplinar*), que é exercido sempre que o trabalhador cometer uma infracção disciplinar grave e, no caso concreto, o empregador considerou que a infracção disciplinar do trabalhador é grave, ao ponto de constituir justa causa disciplinar. Por isso, podia instaurar o devido procedimento disciplinar e aplicar



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

qualquer sanção disciplinar, inclusive a sanção disciplinar de despedimento, como ocorreu nos presentes autos.

(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

RECORRENTE, casado, filho de (...), natural de Benguela, nascido no dia (...), titular do B.I. n.º (...), emitido pela Direcção Nacional de Identificação aos 28 de Novembro de 2012 e residente na rua (...), em Benguela, terminal telefónico n.º (...), intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra **RECORRIDA, S.A.**, situada na rua da (...), município da Catumbela, NIF (...), localizável através dos terminais telefónicos n.ºs (...), pedindo que a acção fosse julgada procedente e, em consequência, fosse decretada a nulidade da medida disciplinar por caducidade do procedimento disciplinar ou, caso assim não se entenda, que fosse declarado improcedente o despedimento, condenando-se a Recorrida a reintegrar imediatamente o Recorrente ou, em alternativa, a indemnizá-lo na quantia total de KZ. 621.616,32 (Seiscentos e Vinte Um Mil, Seiscentos e Dezasseis Kwanzas e Trinta e Dois Cêntimos) e a pagar-lhe o valor correspondente à remuneração base nos termos do n.º 3 do artigo 229.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro (LGT de 2000), no valor total de KZ. 932.424,48 (Novecentos e Trinta e Dois Mil, Quatrocentos e Vinte e Quatro Kwanzas e Quarenta e Oito Cêntimos).

Para o efeito, alega, em síntese, que o Recorrente foi admitido nos serviços da Recorrida no dia 23 de Janeiro de 2009, desempenhando a função de operador de utilidades laborais no Departamento de Manutenção até à data do seu despedimento. O Recorrente auferia o vencimento base de KZ. 103.602,72 (Cento e Três Mil, Seiscentos e Dois Kwanzas e Setenta e Dois Cêntimos), acrescido dos subsídios de abono de família no valor de KZ. 500,00 (Quinhentos Kwanzas) e de transporte no valor de KZ. 5.723,00 (Cinco Mil, Setecentos e Vinte e Três Kwanzas). Depois de gozar férias, apresentou-se ao serviço apenas no dia 11 de Abril de 2015, quando devia fazê-lo no dia 8 do mesmo mês. No dia 15 de Maio de 2015, foi convocado para uma entrevista, na sequência do procedimento disciplinar que lhe foi instaurado, tendo sido acusado de ausências injustificadas ao serviço nos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015. Surpreendentemente, por decisão tomada pelo Director de Exploração, no dia 1 de



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

Junho de 2015 foi aplicada ao Recorrente a sanção disciplinar de despedimento imediato. O Recorrente entende que não excedeu as 3 (três) faltas por mês, para além de que quem aplicou a sanção disciplinar não tinha poderes para o efeito, pois não exibiu o acto de delegação de competência expressa. Para além disso, houve caducidade do procedimento disciplinar, uma vez que iniciou 30 (trinta) dias depois do conhecimento da infracção disciplinar e do seu responsável, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 63.º da LGT de 2000.

Citada (fls. 48), a Recorrida contestou, tendo pedido a improcedência acção de recurso em matéria disciplinar, porque não provada e a sua absolvição dos pedidos formulados.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Recorrente faltou ao serviço nos dias 3 de Abril de 2014 e 16 de Julho do mesmo ano e, por isso, os 22 (vinte e dois) dias de férias que tinha direito foram reduzidos para 20 (vinte) dias. Tendo saído de férias no dia 10 de Março de 2015, o término das mesmas foi no dia 7 de Abril do mesmo ano, mas só se apresentou ao serviço no dia 11 de Abril de 2015. Como a justificação das faltas só entrou no Departamento de Recursos Humanos no dia 6 de Maio de 2015, foi nesta data que a Recorrida tomou conhecimento da infracção disciplinar e do seu responsável, pelo que o procedimento disciplinar teve lugar dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à este conhecimento. O Recorrente justificou as faltas com boletins de óbitos falsos e ao Director de Exploração foi atribuído o poder disciplinar mediante delegação de competência expressa.

Antes da propositura da presente acção, o Recorrente requereu a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo” (fls. 05), tendo a respectiva reunião de conciliação sido realizada no dia 02 de Dezembro de 2015, mas sem obtenção de acordo entre as partes. Por isso e porque o Recorrente não desistiu da sua pretensão e manifestou a vontade de avançar com a fase judicial (fls. 32), foram os autos remetidos ao Tribunal “a quo” – fls. 33.

Já estando o processo em Tribunal, depois da conclusão da fase dos articulados, realizou-se a audiência preparatória, porque se entendeu que já era possível conhecer-se do mérito da causa – fls. 82 e 86.

De seguida, foi proferida a sentença que julgou parcialmente procedente a acção de recurso em matéria disciplinar, porque provada e, em consequência, declarou a improcedência do despedimento do Recorrente e condenou a Recorrida a reintegrá-lo imediatamente ou, em alternativa, a indemnizá-lo no valor de KZ. 725.219,04 (Setecentos e Vinte e Cinco Mil, Duzentos e Dezanove Kwanzas e Quatro Cêntimos) e a pagar-lhe a quantia de KZ. 932.424,48 (Novecentos e Trinta e Dois Mil, Quatrocentos e Vinte e Quatro Kwanzas e Quarenta e Oito Cêntimos) a título de salários com o limite de 9 (nove) meses – fls. 102 a 119.



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

Desta decisão interpôs recurso a Recorrida (fls. 124), que foi devidamente admitido, porque tempestivo e interposto por quem tem legitimidade, como de apelação, com efeito meramente devolutivo – fls. 126.

Pagas as custas judiciais (fls. 139 e 140), a Apelante requereu o prazo de 10 (dez) dias para exame e alegações, nos termos dos artigos 699.^º n.^º 1 e 705.^º n.^º 1 do Código de Processo Civil (CPC), o que foi prontamente deferido – fls. 143 e 146.

A Apelante ofereceu alegações (fls. 180 a 194), rematando com as seguintes conclusões:

1.^a Não tem razão o Tribunal “a quo” ao decidir como decidiu, porque os factos que lhe foram imputados na convocatória, que lhe foi entregue, têm a ver com as faltas injustificadas que cometeu nos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015, que são agravadas com a invocação de factos que não ocorreram nessas datas, na tentativa de apresentá-los como justificação.

2.^a Por outro lado, reconhece o Tribunal “a quo” que não houve qualquer irregularidade no procedimento disciplinar, mas considerou que o fundamento que se alegou para o despedimento é improcedente, não constituindo justa causa disciplinar.

3.^a A sanção disciplinar de despedimento que foi aplicada ao Apelado não foi surpresa para ele e não pode ser considerada desproporcionalada, como o Tribunal “a quo” afirma, pois os factos que lhe foram imputados foram confirmados e provados na entrevista e, por si só, são suficientes e justificam o despedimento, para além de que foram agravados pelo facto de ele ter invocado acontecimentos que não ocorreram nos dias que pediu a dispensa.

4.^a Logo, o que acaba de ser descrito determinou a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral, porque verificou-se uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador e criou no espírito da Apelante a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do Apelado, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para a continuação do desenvolvimento dessa relação laboral.

5.^a Em suma, o Tribunal “a quo”, ao decidir como decidiu, violou a norma do artigo 224.^º n.^º 1 da LGT de 2000, porque não considerou como justa causa para despedimento disciplinar as infracções disciplinares cometidas pelo trabalhador e que estão previstas na alínea *a*) do artigo 225.^º da mesma lei.

Por último, pede a revogação da sentença recorrida.

O Apelado contra-alegou e terminou pedindo que fosse negado provimento ao presente recurso e, consequentemente, fosse confirmada a decisão recorrida, para além



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

de se condenar a Apelante como litigante de má-fé em multa a ser arbitrada pelo Tribunal “ad quem” e em indemnização a favor do Apelado num valor nunca inferior a KZ. 5.000.000,00 (Cinco Milhões de Kwanzas) – fls. 197 a 200.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que fosse negado provimento ao recurso e que a Apelante fosse condenada como litigante de má-fé nos termos do artigo 456.º do CPC – fls. 202 a 204.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 205vs e 206), cumpre conhecer do objecto do recurso, sem antes apreciar aspectos externos à esse objecto, mas importantes sobretudo por motivos pedagógicos.



QUESTÕES PRÉVIAS

1. O primeiro aspecto que importa apreciar no âmbito destas questões preliminares, diz respeito a aplicação da lei no tempo. No contexto desta problemática, coloca-se a seguinte pergunta: perante duas leis que se sucedem no tempo, como saber qual delas deve ser aplicada ao caso concreto?

Em alguns processos pendentes, como é o caso dos presentes autos, coloca-se esta pergunta em relação à LGT de 2000 e à Lei Geral do Trabalho actualmente em vigor, que foi aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho (LGT de 2015), porque ambas são potencialmente aplicáveis.

Após ser aprovada pela Assembleia Nacional e promulgada pelo Presidente da República, publicou-se em Diário da República de 15 de Junho de 2015 a nova Lei Geral do Trabalho, que foi aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho. Apesar de ter sido publicada no mês de Junho, esta lei só entrou em vigor 90 (noventa) dias depois da sua publicação, isto é, só entrou em vigor a partir do dia 2 de Setembro de 2015, o que significa que até esta data manteve-se em vigor a LGT de 2000.

Na sentença recorrida, considerou-se provado que o Apelado foi despedido no dia 1 de Junho de 2015, numa altura em que estava ainda em vigor a LGT de 2000, mas a acção de recurso em matéria disciplinar foi julgada e decidida numa altura em que já estava em vigor a LGT de 2015. Apesar disso, o Tribunal “a quo” fez o seu julgamento com base na LGT de 2000.

Tendo sido interposto recurso da sentença que julgou procedente a acção de recurso em matéria disciplinar, importa saber qual das duas leis deve ser aplicada pelo Tribunal “ad quem” para o conhecimento do objecto do recurso e se o Tribunal “a quo” agiu correctamente ao fazer o seu julgamento de acordo com a LGT de 2000.



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

Para a solução deste problema e porque na actualidade está em vigor a LGT de 2015, temos de considerar 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.

Do ponto de vista constitucional, há um conjunto de matérias em que a retroactividade da lei é proibida e estas matérias situam-se no âmbito do Direito Penal e do 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 em relação às normas fiscais. Portanto, a aplicação retroactiva da lei é constitucionalmente proibida quando estão em causa normas penais incriminadoras ou normais fiscais.

Na medida em que a LGT de 2015 não regula matérias sobre normas penais incriminadoras e nem sobre normas 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 própria lei 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, sobretudo, relativamente aos conflitos laborais, pendentes ou não em Tribunal, mas anteriores à sua entrada em vigor. Nestas disposições, 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 incluindo a LGT de 2015 qualquer 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 esta lei contém algum ou alguns critérios específicos sobre a aplicação da lei no tempo.

Diferentemente do Direito Penal, onde está consolidada a regra da aplicação retroactiva da lei de conteúdo mais favorável ao arguido, seja em termos de redução da pena aplicável ou 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.



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

Não sendo possível por estes três momentos lógicos retirar-se qualquer conclusão sobre a aplicação da lei da LGT de 2015 no tempo, tem de se concluir que a lei só dispõe para o futuro e, por isso, 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 Teoria Geral do Direito. Volume I – Da Introdução ao Estudo do Direito*, 2.ª Edição, Edições Cosmos, pp. 279 a 281).

Uma vez 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, como é o caso do Direito Penal, significa que esta lei só dispõe para o futuro, ou seja, a lei 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?

Por força 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.

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 define o caminho a seguir quando está em causa a regulação das condições de validade substancial ou formal de



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

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 Rebelo de e GALVÃO, Sofia (2000), pp. 96 a 97). Com esta aclaração, nesta norma está a afirmar-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, porém, 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 apreciação, como já referimos supra, o facto que está em causa prende-se com o despedimento do Apelado, que ocorreu no dia 1 de Junho de 2015, com fundamento em faltas injustificadas e falsa justificação de faltas 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 substancial*: a justa causa disciplinar, porque, como sabemos, para a validade do despedimento disciplinar, exige-se, além do procedimento disciplinar (*condição de validade formal*), a verificação de justa causa 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 substancial 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 substancial do facto é aferida com base na lei antiga, que no caso é a LGT de 2000. Ou seja, como o Apelado



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

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 acertado 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.

Embora, pelas razões que acabamos de expor, a apreciação e decisão do presente recurso seja 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.

2. O segundo aspecto que importa aqui apreciar tem a ver com a falta de cobrança e de pagamento das custas devidas pela interposição de recurso, que é um imperativo do artigo 41.º do Código das Custas Judiciais (CCJ), onde vem disposto que “Pela interposição de qualquer recurso ordinário ainda que não chegue a subir ao tribunal superior e quer as partes aleguem no tribunal donde se recorre quer não, pagare-á um sexto do imposto que no processo seria devido a final”.

Por força deste artigo, o Tribunal “a quo”, para além de liquidar e cobrar as custas judiciais (fls. 132, 139 e 140), tinha também a obrigação de fazer o mesmo em relação às custas que são devidas pela interposição do recurso, o que não foi feito no caso concreto.

Na medida em que o processo não pode seguir em recurso ou remetido para outro Tribunal, em razão de qualquer acto da iniciativa das partes, sem que estejam pagas ou asseguradas as custas (diga-se, custas do processo e as devidas pela interposição do processo), salvo se a remessa for requerida por qualquer entidade isenta ou dispensada do seu pagamento (artigo 116.º do CCJ), o presente recurso não podia ser remetido à esta instância sem que esta formalidade tivesse sido cumprida.

Se o Tribunal “a quo” tivesse liquidado e cobrado as custas devidas pela interposição do recurso e, uma vez notificada, a Apelante não fizesse o respectivo pagamento, o recurso teria de ser julgado deserto nos termos do n.º 1 do artigo 292.º do CPC.

Mas o Tribunal “a quo” não é o único a estar em falta neste quesito. Na revisão de fls. 172, a Sra. Secretária Judicial podia ter alertado o Juiz relator desta falha do Tribunal “a quo”, para que pudesse devolver o processo à procedência, tendo em vista a superação da insuficiência em causa. Mas assim não procedeu.

Como se não bastasse, o Juiz relator também não reparou nesta falha. Depois de convidar a Apelante para apresentar as conclusões das alegações (fls. 173), ao invés de ordenar a devolução do processo ao Tribunal “a quo”, para ser liquidada e cobrada as custas devidas, ordenou o cumprimento do n.º 1 do artigo 705.º do CPC, ou seja,



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

ordenou a fixação de prazo de 10 (dez) dias para exame e alegações ao Apelado (fls. 195).

Assim, neste particular, estão em falta o Tribunal “a quo” e o Tribunal “ad quem”.

Por razões de celeridade processual, tendo em conta a fase adiante em que se encontra o processo (fase da decisão), não faz sentido devolvê-lo agora à procedência para o cumprimento da formalidade omitida, porque só retardaria a prolação do acórdão sobre o mérito do recurso. Por isso, reconhecendo a nossa culpa nesta falha, decidimos que nesta fase do processo o melhor é avançar com a realização da sessão de conferência e a prolação do acórdão e não perder mais tempo com a devolução do processo ao tribunal “a quo” para a liquidação e cobrança das custas devidas pela interposição do recurso, porque é a solução que melhor acautela o interesse das partes na resolução célere e definitiva do litígio que as opõe.

Entretanto, e porque as custas são uma imposição, orienta-se que o Tribunal “a quo”, tao logo receba de volta o processo, proceda á liquidação e cobrança das custas em causa e futuramente proceda de acordo com o que a lei determina, liquidando-se e cobrando-se as custas judiciais e as custas que são devidas pela interposição do recurso.

3. Depois de pagas as custas do processo (fls. 139 e 140), a Apelante requereu a fixação de prazo de 10 (dez) dias para exame e alegações nos termos do n.º 1 do artigo 699.º do CPC (fls. 143), o que foi deferido pelo despacho de fls. 146, tendo o Tribunal “a quo” fixado para o efeito o prazo de 5 (cinco) dias.

Para a determinação do prazo para exame e alegações, o n.º 1 do artigo 699.º do CPC remete para o artigo 705.º do CPC e, de acordo com o n.º 1 deste artigo, o prazo em causa deve ser fixado entre o mínimo de 10 (dez) dias e o máximo de 20 (vinte) dias. Assim, é evidente que o prazo de 5 (cinco) dias fixado pelo Tribunal “a quo” não tem qualquer justificação legal. Por isso, impõe-se que, em actuações futuras, o Tribunal “a quo” tenha bem presente que o prazo para exame e alegações, em sede de recurso de Apelação, deve fixar-se entre o mínimo de 10 (dez) dias e o máximo de 20 (vinte) dias, mas nunca em 5 (cinco) dias e nem em qualquer outro prazo que esteja abaixo do mínimo legal ou acima do máximo legal.

4. No âmbito ainda destas questões preliminares, merece também destaque a questão relativa ao pagamento das despesas devidas pela confiança do processo.

A confiança de processos pendentes para exame fora das instalações do Tribunal é um direito de qualquer mandatário judicial das partes (artigo 169.º n.º 1 do CPC), cujo exercício é feito de acordo com os seus interesses. Por isso, pelo exercício deste direito geral de confiança de processos pendentes para consulta fora das instalações do



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

Tribunal são devidas custas. É o que vem determinado pelo n.º 5 do artigo 11.º da Lei n.º 5-A/21, de 5 de Março, que alterou a Lei n.º 9/05, de 17 de Agosto

Diferentemente, se o direito à confiança de processo pendente estiver especialmente previsto na lei (artigo 171.º n.º 1 do CPC), o que pressupõe, para além do interesse das partes, a existência de um interesse público, que se traduz na realização dos fins do próprio processo, não são devidas quaisquer custas.

Um dos casos em que a confiança do processo não se enquadra na regra geral do artigo 169.º, porque está especialmente previsto na lei, é a confiança do processo para exame e alegações prevista no n.º 1 do artigo 699.º do CPC. Neste caso, porque sem alegações não é possível delimitar-se o objecto do recurso, o que impede o conhecimento do mérito do recurso, não são devidas quaisquer custas. Se fossem devidas custas, estaria consagrado um obstáculo legal para o exercício de um direito especialmente atribuído por lei e também um obstáculo legal para a realização dos fins do processo, que se prendem com o conhecimento do objecto do recurso.

Este nosso entendimento, segundo o qual nas situações especialmente previstas na lei não são devidas custas pela confiança dos processos pendentes, é confirmado pelo legislador, quando afirma no n.º 5 do artigo 11.º da Lei n.º 5-A/21, de 5 de Março, que alterou a Lei n.º 9/05, de 17 de Agosto, que “Pela confiança de processos pendentes são devidos KZ. 1.056,00 (Mil e Cinquenta e Seis Kwanzas), excepto quando confiados ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 171.º do Código de Processo Civil, em que está isenta”.

Por isso, é indevida a cobrança feita pela guia de depósito de fls. 148, pelo que deverá o Tribunal “a quo” devolver o dinheiro em causa e corrigir este modo de actuar em situações futuras.

5. Por último, referir que, apesar de não ser uma exigência legal, é de boa prática a apensação por linha do procedimento disciplinar ao processo principal. Esta apensação por linha tem a vantagem de facilitar a consulta e análise do próprio procedimento disciplinar, sobretudo quanto à regularidade da tramitação que foi seguida pelo empregador durante a instrução.

Como nos parece ser evidente, esta consulta e análise fica dificultada se as peças do procedimento disciplinar estiverem inseridas no processo principal, como os demais documentos que se juntam com os articulados. Por isso, recomendamos que, em próximas ocasiões, o Tribunal “a quo” tome todas as providências para o procedimento disciplinar vir apensando por linha ao processo principal, o que, aliás, tem sido exigido 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



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

454/17, todos disponíveis no site www.tribunalsupremo.ao e consultados no dia 29 de Agosto de 2022).



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Na sentença recorrida foram considerados assentes os seguintes factos:

1.º O Apelado foi trabalhador da Apelada desde o dia 23 de Janeiro de 2009, por meio de um contrato de trabalho, nos termos do qual exercia a função de operador de utilidades afecto ao departamento de manutenção.

2.º O Apelado auferia um salário base mensal de KZ. 103.602,72 (Cento e Três Mil, Seiscentos e Dois Kwanzas e Setenta e Dois Cêntimos), acrescido de KZ. 500,00 (Quinhentos Kwanzas) de subsídio de abono de família e KZ. 5.723,00 (Cinco Mil e Setecentos e Vinte e Três Kwanzas) de subsídio de transporte.

3.º No âmbito do exercício dos seus direitos laborais, no dia 10 de Março de 2015, o Apelado entrou de férias com a obrigação de se apresentar no local de serviço no dia 08 de Abril do mesmo ano, data do término das referidas férias.

4.º Terminadas as férias, o Apelado apresentou-se no local de serviço apenas no dia 11 de Abril de 2015, isto é, três dias depois da data do fim das férias, tendo faltado nos dias 8, 9 e 10 do mesmo mês e ano.

5.º No dia 4 de Maio de 2015, isto é, depois de 24 dias do seu regresso das férias, o Apelado apresentou a justificação das suas faltas, alegando óbitos familiares, tendo dado entrada no departamento dos Recursos Humanos no dia 6 do mesmo mês e ano.

6.º Para se comprovar a justificação de óbitos familiares que apresentou, anexou dois boletins de óbito, um de (...) ocorrido no dia 27 de Abril de 2015, pela 16h00, no município da Catumbela e outro de (...), que ocorreu no dia 23 de Março de 2015, pelas 23h00, em Benguela.

7.º Pelo facto de o Apelado apresentar boletins de óbitos que não coincidem com as datas em que faltou ao serviço, no dia 12 de Maio de 2015 a Apelante instaurou-lhe um procedimento disciplinar, tendo indicado como instrutora a Sra. (...).

8.º No dia 15 de Maio de 2015, o Apelado foi convocado para a entrevista, que se realizou no dia 19 do mesmo mês e ano, pelas 10h00.



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

9.º No dia 29 de Maio de 2015, a instrutora concluiu com a instrução, tendo elaborado um relatório onde propõe a aplicação da medida disciplinar de despedimento imediato.

10.º No dia 1 de Junho de 2015, o representante legal da empresa, Sr. (...), director de exploração, confirmou a medida disciplinar proposta pela instrutora, tendo despedido o Apelado e foi-lhe dado a conhecer da medida tomada no mesmo dia.

11.º No ano de 2014, o Apelado cometeu duas faltas injustificadas, nos dias 3 de Abril e 16 de Julho.

12.º No dia 6 de Maio de 2014, pelas 11h00, numa reunião do conselho de administração da Apelante, deliberou-se delegar ao Sr. (...) a competência, de entre outras, de contratar, suspender, dispensar ou despedir trabalhadores.



QUESTÕES A DECIDIR

Nos termos dos artigos 690.º e 684.º n.º 3 do CPC, é pelas conclusões das alegações que se delimita o objecto do recurso, salvo se estiverem em causa questões de conhecimento oficioso – artigo 660.º n.º 2 do mesmo Código. Nesta medida, tendo em atenção as conclusões das alegações, duas são as questões a decidir. Por um lado, saber se os factos que constam da convocatória determinaram a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação jurídico-laboral, porque criou uma situação de absoluta quebra de confiança entre a Apelante e o Apelado e, por outro, saber se com a interposição do presente recurso a Apelante está a litigar de má-fé.



FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: saber se os factos que constam da convocatória determinaram a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação jurídico-laboral, porque criou uma situação de absoluta quebra de confiança entre a Apelante e o Apelado.

De acordo com a convocatória do processo disciplinar, os factos que são imputados ao Apelado e que, na perspectiva da Apelante, constituem infracção disciplinar grave, são os seguintes:

“Solicitou dispensa ao serviço de 08 a 10 de Abril de 2015 por falecimento de um familiar, que em vida se chamou (...). Para provar o infortúnio apresentou o Boletim de Óbito Proc. N.º (...), do qual consta a data do falecimento de 27 de Março



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

de 2015, rasurada em relação ao mês. Enquanto que o Assento de Óbito n.º (...), não rasurado, refere-se ao dia 27 de Abril de 2015, data do falecimento.

O que significa dizer, em relação ao Boletim de Óbito, Processo n.º (...), de 28 de Março, a dispensa foi solicitada 12 dias depois de ter ocorrido o falecimento e quanto ao Assento de Óbito n.º (...), de 28 de Abril, a dispensa foi solicitada 20 dias antes da ocorrência do falecimento.

A dispensa de 08 a 10 de Abril de 2015 não se enquadra no Boletim de Óbito n.º (...) nem no Assento de Óbito n.º (...).

Neste caso, a ausência do infractor ao serviço nos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015 é considerada injustificada ao trabalho e indisciplina grave pelo facto de ter invocado um facto que não ocorreu naqueles dias que pediu a dispensa”.

Tendo em atenção estes factos, a Apelante aplicou ao Apelado a sanção disciplinar de despedimento imediato, porque considerou que este violou os seus deveres laborais, principalmente os deveres previstos na alínea c) do artigo 46.º da LGT de 2000 e, nessa medida, cometeu as infracções previstas nas alíneas a) e f) do artigo 225.º da LGT de 2000 – fls. 24.

Insatisfeito com a sanção disciplinar que lhe foi aplicada, porque entende que o fundamento não é suficiente para o efeito, o Apelado intentou a acção de recurso em matéria disciplinar (fls. 39 a 41), tendo o Tribunal “a quo” entendido que, “*embora as faltas ao serviço constituam infracção passível de procedimento disciplinar, pelo facto de o trabalhador faltar com o seu dever de comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade (vide art.º 46.º al. c) da LGT), no caso em apreço, as três (03) faltas cometidas pelo requerente, por si só, não constituem uma infracção grave que pudesse ferir a confiança das partes ao ponto de desembocar no despedimento disciplinar, pois as faltas injustificadas apenas constituem justa causa para o despedimento disciplinar, desde que excedam três (03) dias por mês ou Doze (12) por ano ou ainda quando sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa, conhecidos pelo trabalhador (vide art.º 225.º n.º 1 al. a) da LGT)*” – fls. 115. Para além disso, entendeu também o Tribunal “a quo” que “*In caso, o trabalhador apenas faltou três (03) dias ao serviço no mês de Abril de 2015, e não existem quaisquer provas quer no processo disciplinar, quer nos autos que demonstrem que durante o período que faltou tenha criado prejuízos ou riscos graves para a empresa*” – fls. 115.

Discordando deste entendimento do Tribunal “a quo”, a Apelante concluiu nas alegações que “*A medida disciplinar de despedimento que foi aplicada ao requerente não foi uma surpresa para si e não pode ser considerada desproporcionada, como o juiz “a quo” afirma, pois os factos que lhe foram imputados foram confirmados e provados na entrevista e por si só são suficientes e justificam o despedimento, tendo-se*



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

agravado pelo facto do requerente ter invocado acontecimentos que não ocorreram nos dias que pediu a dispensa” – fls. 192.

Posto isso, pergunta-se: a quem assiste razão?

Oportunamente responderemos à esta questão, mas antes vamos centrar a nossa atenção ao regime jurídico das faltas. Esta referência ao regime jurídico das faltas, que será breve, permitirá o melhor enquadramento e compreensão da principal questão a decidir.

De acordo com a alínea *n*) do Anexo da LGT de 2000 (actualmente, artigo 3.º n.º 16 da LGT de 2015), considera-se falta a ausência do trabalhador do centro de trabalho durante o período normal de trabalho, sendo este período o período durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador para a execução das tarefas profissionais a que se obrigou com o estabelecimento da relação jurídico-laboral – alínea *t*) do Anexo da LGT de 2000 (actualmente, artigo 3.º n.º 23 da LGT de 2015).

Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os tempos de ausência são adicionados para determinação dos dias de falta – artigo 150.º n.º 2 da LGT de 2000 (actualmente, artigo 143.º n.º 3 da LGT de 2015).

A necessidade de ausência ao serviço, a respectiva motivação e duração, deve ser comunicada ao empregador, com a antecedência mínima de uma semana. Se o conhecimento da necessidade de se ausentar ocorrer dentro da semana anterior ao seu início, a comunicação deve ser imediata. Se a ausência for imprevista, a comunicação deve ser feita logo que possível, mas sempre antes de retomar o trabalho. Em qualquer das situações, o trabalhador é obrigado a fornecer a prova dos motivos invocados para justificação da falta, se esta exigência decorrer do regulamento interno da empresa ou for feita pelo empregador – artigo 151.º n.ºs 1 a 4 da LGT de 2000 (actualmente, artigo 144.º n.ºs 1 a 4 da LGT de 2015).

Esta exigência da comunicação da falta tem por objectivo permitir ao empregador encarar a ausência do trabalhador, procedendo, atempadamente, aos ajustes organizativos necessários, o que pressupõe dizer que a ausência de comunicação ou a comunicação fora de tempo será mais grave conforme a importância estratégica do trabalhador na estrutura da empresa e de acordo com a relevância da função desempenhada (cfr. BAPTISTA, Albino Mendes (2006), “As Faltas ao Trabalho por Motivo de Doença (não profissional) do Trabalhador”, in *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, p. 181).

Em caso de incumprimento das obrigações de comunicação e de prova dos motivos invocados para a justificação da falta, quando devida, as faltas justificadas, que



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

antes estavam previstas nos artigos 152.^º a 159.^º da LGT de 2000 e actualmente estão previstas nos artigos 145.^º a 152.^º da LGT de 2015, são consideradas injustificadas. São ainda injustificadas as faltas não autorizadas pelo empregador – artigo 151.^º n.^º 5 da LGT de 2000 (actualmente, artigo 143.^º n.^º 2 da LGT de 2015).

Ora, é inquestionável que o Apelado, após terminar o gozo de férias, faltou ao serviço nos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015 e que, na tentativa de justificar as referidas faltas, apresentou boletins de óbito que atestavam factos diferentes da realidade, tal como se considerou provado na sentença recorrida. Assim, as referidas faltas são consideradas injustificadas, porque o Apelado não cumpriu com a obrigação de fazer prova dos motivos que invocou para justificá-las – artigo 151.^º n.^º 5 da LGT de 2000 (actualmente, artigo 143.^º n.^º 2 da LGT de 2015).

É tão inquestionável, que o próprio Apelado reconhece nas suas alegações que “*A questão da apresentação dos boletins de óbito, foi apenas uma tentativa do Trabalhador em pretender justificar as ausências ao serviço nos dias 08, 09 e 10 do mês de Abril de 2015*” e, por isso, remata que “*as faltas verificadas consideram-se apenas faltas injustificadas, com as consequências que a lei atribui ao facto e nada mais do que isto*” – fls. 198.

De igual modo, não se questiona que, atendendo o disposto na alínea *a*) do artigo 225.^º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do artigo 206.^º da LGT de 2015), as faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam 3 (três) dias por mês ou 12 (doze) por ano, podem constituir justa causa para despedimento disciplinar, sendo este um dos efeitos das faltas injustificadas – artigo 160.^º, alínea *c*), da LGT de 2000 (actualmente, artigo 153.^º, alínea *c*), da LGT de 2015).

Entretanto, diferentemente do entendimento da Apelante, que considera que os factos da acusação por si só são suficientes para justificar o despedimento do Apelado, entendemos que não basta a verificação de um certo número de faltas injustificadas ao trabalho para estar preenchido o conceito de justa causa disciplinar. Para o efeito, é essencial que este comportamento do Apelado, para além de ser **ilícito**, seja também **culposo e grave** (*elemento subjectivo da justa causa disciplinar*). É ainda necessário que este comportamento torne prática e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho (*elemento objectivo da justa causa disciplinar*) e que esta impossibilidade, jurídica e não material, seja consequência necessária e directa do comportamento em causa (*nexo de causalidade*). É só com a verificação cumulativa desses pressupostos que as faltas injustificadas constituem justa causa de despedimento disciplinar, de acordo com o disposto no artigo 224.^º da LGT de 2000 ou, actualmente, artigo 205.^º da LGT de 2015 (cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2014), *Manual de Direito do Trabalho*, 2.^a Edição Revista e Actualizada, Lisboa: Verbo, pp. 800 a 802



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

e MARTINS, Pedro Furtado (2017), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.^a Edição Revista e Actualizada, Parede: Princípia, pp. 170 a 171).

Para a resposta desta primeira questão a decidir, tem interesse a análise dos requisitos do comportamento do trabalhador enquanto pressuposto da justa causa disciplinar, conforme demonstraremos mais adiante.

A ilicitude do comportamento do trabalhador é apreciada na perspectiva dos deveres laborais afectados por este comportamento, resultem estes deveres da lei, do contrato de trabalho, do regulamento interno, das convenções colectivas de trabalho, dos usos e costumes profissionais e da empresa e, em última instância, do princípio da boa-fé (cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.^a Edição, Coimbra: Coimbra Editora, p. 411). Assim, sempre que o comportamento do trabalhador violar qualquer um dos seus deveres laborais (principal ou acessórios), considera-se um comportamento ilícito.

No caso concreto, tendo o Apelado o dever de “prestar o trabalho com diligência e zelo na forma, tempo e local estabelecido, aproveitando plenamente o tempo e capacidade produtiva e contribuindo para a melhoria da produtividade” e tendo também o dever de “comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade e avisar o empregador em caso de impossibilidade de comparecência, justificando os motivos da ausência, sempre que solicitado”, as suas faltas injustificadas ao serviço nos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015 configuraram uma violação destes seus deveres e, por isso, estamos em presença de um comportamento ilícito.

Já a culpa, que se pode apresentar na modalidade de dolo (directo, indirecto e eventual) ou de mera culpa, é entendida como o juízo de censura ao agente por ter adoptado a conduta que adoptou, quando, de acordo com o comando legal, estava obrigado a adoptar uma conduta diferente. Assim, a censura efectiva do agente pelo seu comportamento pressupõe necessariamente que ele conhecesse ou, pelo menos, devesse conhecer o desvalor do comportamento em causa e tivesse a liberdade de escolher a sua conduta (cfr. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2010), *Direito das Obrigações*, 9.^a Edição, Coimbra: Almedina, pp. 322 a 325). Ou seja, se o trabalhador tiver conhecimento da sua obrigação de comparecer para prestar a actividade laboral no tempo e local contratualmente estabelecido e, ainda assim, decidir faltar ao serviço, mesmo desprovido de qualquer justificação, o seu comportamento é culposo, sendo-lhe imputáveis as respectivas consequências.

Por não existir nos autos os termos do contrato de trabalho celebrado entre a Apelante e o Apelado, não podemos determinar qual era o horário de trabalho do Apelado e em que local o mesmo estava obrigado a prestar a sua actividade laboral. Apesar disso, se atendermos que o Apelado, tão logo apresentou-se ao serviço, teve a preocupação de tentar justificar a sua ausência e até de modo indevido, fazendo uso de



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

boletins de óbito que atestam realidades diferentes dos factos, julgamos ser de se concluir que o mesmo sabia que estava obrigado a comparecer ao serviço nos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015. Aliás, se esta conclusão não fosse correcta, com certeza que o Apelado teria sido o primeiro a questionar a reacção disciplinar da Apelante, invocando a não obrigação de comparência nos 3 (três) dias em que faltou. E teve várias oportunidades para o efeito. Teria feito este questionamento no procedimento disciplinar, na tentativa de conciliação, no requerimento inicial e até mesmo nas alegações de recurso, mas não o fez, o que reforça a ideia segundo a qual sabia que estava obrigado a comparecer nos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015 para prestar a sua actividade laboral. Por isso, estamos também em presença de um comportamento culposo.

Como referimos acima, para que o comportamento do trabalhador possa constituir elemento da justa causa disciplinar, além de ser ilícito e culposo, tem também de ser um comportamento grave. Por essa razão, importa, por último, dirigir a nossa atenção ao carácter grave do comportamento do trabalhador.

Considera-se que o comportamento ilícito e culposo do trabalhador é grave quando torna prática e imediatamente impossível a subsistência do vínculo jurídico-laboral. Esta gravidade do comportamento do trabalhador, enquanto elemento da justa causa disciplinar, reporta-se ao comportamento em si ou às consequências que dele decorrem para o vínculo jurídico-laboral.

Cremos ser evidente que a gravidade da infracção disciplinar que resulta das faltas injustificadas não depende apenas do tempo de ausência, depende também das circunstâncias em que a mesma ocorreu e das suas consequências.

Na perspectiva do legislador juslaboral angolano, as faltas injustificadas ao trabalho são graves, ao ponto de tornarem prática e imediatamente impossível a subsistência do vínculo jurídico-laboral, quando excedam 3 (três) dias por mês ou 12 (doze) por ano (portanto, a partir de 4 (quatro) faltas por mês ou 13 (treze) faltas por ano) ou, independentemente do tempo de falta, quando sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa, conhecidos do trabalhador, nos termos da alínea *a*) do artigo 225.º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do artigo 206.º da LGT de 2015).

Tendo em conta esse ponto de vista do legislador, todas as faltas injustificadas de até 3 (três) dias por mês ou 12 (doze) dias por ano não são graves e, por isso, não justificam a impossibilidade prática e imediata de manutenção do contrato de trabalho, salvo, como já reparamos, se forem causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa, que sejam conhecidos pelo trabalhador faltoso. Sendo assim, diferentemente das situações em que as faltas injustificadas excedem o mínimo legal (3 (três) dias por mês ou 12 (doze) dias por ano), nas situações em que não excedem os mínimos legais a gravidade das faltas injustificadas é apreciada de acordo com as suas consequências.



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

Tendo-se considerado provado na sentença recorrida que o Apelado foi despedido por ter acumulado faltas injustificadas nos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015, significa que não excedeu as 3 (três) faltas injustificadas por mês, pelo que, salvo se tiver ocorrido algum prejuízo ou risco grave para a Apelante, estas faltas não encerram gravidade suficiente para justificar a extinção da relação jurídico-laboral nos termos em que ocorreu.

Sobre algum prejuízo que tenha sofrido por causa das 3 (três) faltas injustificadas cometidas pelo Apelado, a Apelante não aduziu qualquer facto, apesar de ter o ónus de o fazer, uma vez que a aplicação válida da sanção disciplinar de despedimento depende também da existência de justa causa disciplinar (artigo 224.º da LGT de 2000 ou, actualmente, 205.º da LGT de 2015). Assim, arrogando-se a Apelante no direito de despedir o Apelado, estava obrigada a demonstrar os factos constitutivos desse direito (artigo 342.º n.º 1 do CC), apresentando factos e fazendo prova dos prejuízos que sofreu, pois só desta forma seria possível avaliar-se a gravidade do comportamento do Apelado.

Quer no procedimento disciplinar, quer nos presentes autos, a Apelante não apresentou factos sobre qualquer prejuízo que tenha sofrido por causa do comportamento do Apelado e nem sequer fez qualquer prova a respeito, o que demonstra não ter havido prejuízo algum. Deste modo, não tendo havido prejuízo resultante do comportamento do Apelado, não pode este comportamento ser caracterizado de grave e, consequentemente, não pode justificar a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação jurídico-laboral. Portanto, não revestindo o comportamento do trabalhador particular gravidade, ainda que seja ilícito e culposo, a sanção disciplinar a aplicar deverá ser sempre uma sanção conservatória do vínculo jurídico-laboral e não a sanção extintiva deste vínculo.

Em suma, o comportamento do Apelado, que consiste na falta injustificada ao serviço nos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015, não constitui elemento da justa causa disciplinar, porque, apesar de ilícito e culposo, não é grave. Não revestindo particular gravidade, não pode determinar a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação jurídico-laboral, porque não cria nenhuma situação de absoluta quebra de confiança entre a Apelante e o Apelado.

Pelo que, improcede o recurso neste particular.

Com esta conclusão, não queremos afirmar que as faltas injustificadas, que não excedam 3 (três) dias por mês ou 12 (doze) dias por ano, são inócuas do ponto de vista disciplinar.

Na medida em que implicam sempre a violação não justificada de deveres do trabalhador, como são, por exemplo, os casos dos deveres de assiduidade e



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

pontualidade, podem sempre constituir infracção disciplinar, desde que o comportamento do trabalhador, para além de ilícito, seja também culposo (cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010), p. 613). Nesta medida, constituindo infracção disciplinar, o empregador tem a liberdade de aplicar qualquer sanção disciplinar conservatória do vínculo jurídico-laboral, desde que respeite o princípio da proporcionalidade.

Não queremos também afirmar que, para a existência de justa causa disciplinar, basta que as faltas injustificadas excedam 3 (três) dias por mês ou 12 (doze) dias por ano, conforme se podia depreender da redacção do corpo do artigo 225.º da LGT de 2000 e se depreende, actualmente, da redacção do corpo do artigo 206.º da LGT de 2015.

É bem verdade que a justa causa disciplinar é um conceito indeterminado e, por isso, a sua aplicação é mais necessária quanto mais indeterminada for a situação, o que não se verifica no comportamento previsto na alínea *a*) do artigo 225.º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *a*) do artigo 206.º da LGT de 2015), que é mais concreto de todos os comportamentos previstos neste artigo. Tendo isto em consideração, a exigência de prova, por parte do empregador, da impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação jurídico-laboral é muito menos intensa (cfr. BAPTISTA, Albino Mendes (2006), pp. 192 a 193).

Apesar disso e por se tratar de uma exigência da própria lei para a validade do despedimento disciplinar, entendemos que, mesmo nestas circunstâncias, é necessário demonstrar o preenchimento do conceito de justa causa disciplinar, até porque não basta a ocorrência de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador para justificar uma decisão de despedimento disciplinar, sendo necessário verificar se a gravidade do comportamento e as suas consequências danosas tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, como acima já referimos. Assim é porque, de acordo com a realidade de cada caso concreto, nem sempre a culpa do trabalhador é tão grave ao ponto de justificar o despedimento do trabalhador, mesmo tendo cometido mais de 3 (três) faltas injustificadas por mês ou mais de 12 (doze) por ano. Portanto, estas faltas injustificadas não constituem automaticamente justa causa de despedimento disciplinar e não conduzem fatalmente à impossibilidade de continuidade da relação jurídico-laboral.

Porém, pelo facto desta última questão não ser essencial para o presente recurso, pois as faltas injustificadas cometidas pelo Apelado não excedem os limites legais, nos escusamos de aduzir mais argumentos.

Por outro lado, com base na convocatória do procedimento disciplinar, o Apelado foi também acusado de falsa justificação de faltas, porque apresentou boletins de óbito que atestam uma realidade completamente diferente dos factos e, com



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

fundamento nesse facto, justificou-se o seu despedimento. Por essa razão, impõe-se dirigir a nossa atenção nesse sentido, para se avaliar por esta via se o comportamento do Apelado constitui ou não justa causa de despedimento disciplinar.

Directamente, o artigo 225.º da LGT de 2000 (actualmente, artigo 206.º da LGT de 2015) não prevê a falsa justificação de faltas como justa causa de despedimento disciplinar. Mas, como este artigo faz uma enumeração meramente exemplificativa, este vazio não representa qualquer problema.

Aliás, no contexto da relação jurídico-laboral, a falsa justificação de faltas integra-se no conjunto de condutas violadores do princípio da boa-fé, que, em sentido objectivo, traduz-se no dever que é imposto aos contraentes no sentido de agirem com lisura, correção e lealdade, de modo a não causarem prejuízos na esfera jurídica da contraparte, nem a ferirem as suas legítimas expectativas e confiança. Enquanto princípio geral, a boa-fé trespassa toda a relação contratual, sendo exigível a correção na actuação dos contraentes na fase preliminar da formação do contrato de trabalho (artigo 227.º do CC), durante toda a sua vigência (artigo 762.º n.º 2 do CC) e inclusive após a extinção do vínculo obrigacional, para a salvaguarda de determinados interesses dos contraentes, independentemente de qualquer estipulação contratual (artigo 239.º do CC) (NASCIMENTO, Ricardo (2008), *Da Cessação do Contrato de Trabalho em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra Editora, pp. 67 a 73).

Na execução do contrato de trabalho, a actuação de boa-fé envolve, essencialmente, duas finalidades fundamentais. Por um lado, a obrigação deve ser cumprida de modo e no tempo que melhor acautelem os direitos e os interesses do credor e, por outro, o dever de boa-fé abarca o acto em si da prestação, bem como todos os actos envolvidos na preparação e execução desta, com vista à salvaguarda do interesse do credor na prestação ou a prevenção de prejuízos deste, que são evitáveis com a normal diligência exigível do devedor.

É nesta última vertente do cumprimento da obrigação, em que estão também em causa actos de preparação e de execução da prestação, que se concentra a panóplia mais vasta dos deveres acessórios de conduta na relação obrigacional, que se desdobram em *dever de protecção, dever de esclarecimento e dever de lealdade*. (cfr. LIMA, Pires de e VARELA, Antunes (2011), *Código Civil Anotado*, Volume II, 4.ª Edição Revista e Actualizada, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 02 a 03 e SUBTIL, António Raposo (2012), *O Contrato e a Intervenção do Juiz*, Porto: Vida Económica, pp. 50 a 51).

Estando em causa o dever de lealdade, a conduta do Apelado, que consiste na falsa justificação de faltas, é uma conduta desleal, pois tem como objectivo enganar a Apelante, para que esta considere justificadas as faltas ao serviço que de outro modo



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

seriam injustificadas, já que até ao momento não se dignou em apresentar o documento legítimo que comprova o motivo das 3 (três) faltas cometidas no mês de Abril de 2015, passados que são mais de 7 (sete) anos.

Com esta conduta desleal, o Apelado violou o seu dever laboral previsto na alínea *d*) do artigo 46.^º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *d*) do artigo 44.^º da LGT de 2015), onde vem referido que são deveres do trabalhador “Respeitar e tratar com respeito e **lealdade o empregador**, os responsáveis, os companheiros do trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa e prestar auxílio em caso de acidente ou perigo no local de trabalho”. Nessa medida, enquanto fundamento da justa causa disciplinar, a conduta do Apelado enquadra-se na alínea *h*) do artigo 225.^º da LGT de 2000 (actualmente, alínea *h*) do artigo 206.^º da LGT de 2015), que dispõe que constitui justa causa para despedimento disciplinar a “quebra de sigilo profissional ou de segredos da produção e **outros casos de deslealdade**, de que resultem prejuízos graves para a empresa” (negritado e sublinhado por nós).

Comparativamente às expressões “quebra de sigilo profissional” e “quebra de segredos da produção”, que são mais específicas e com uma abrangência bem determinada, a expressão “...outros casos de deslealdade...” tem uma abrangência indeterminada, onde cabem todas as condutas desleais do trabalhador que não sejam quebra de sigilo profissional ou quebra de segredos da produção. É por essa razão que entendemos que a falsa justificação de faltas encontra-se abrangido pela expressão “...outros casos de deslealdade” (cfr. BAPTISTA, Albino Mendes (2006), p. 193).

Tal como é exigido no caso de faltas injustificadas (artigo 225.^º, alínea *a*), da LGT de 2000; actualmente, artigo 206.^º, alínea *a*), da LGT de 2015), a deslealdade decorrente de falsa justificação de faltas só constitui justa causa de despedimento disciplinar se produzir prejuízos graves para o empregador, em conformidade com o disposto na última parte da alínea *h*) do artigo 225.^º da LGT de 2000 ou, actualmente, da alínea *h*) do artigo 206.^º da LGT de 2015 (“*...de que resultem prejuízos graves para a empresa*”).

Nos mesmos termos que nos referimos em relação às faltas injustificadas dos dias 8, 9 e 10 de Abril de 2015, reiteramos que a Apelante não apresentou qualquer facto que descreve algum prejuízo que tenha sofrido por causa destas faltas, mesmo tendo o ónus de o fazer (artigo 342.^º n.^º 1 do CC), para validade do exercício do seu direito de despedir o Apelado (artigo 224.^º da LGT de 2000 ou, actualmente, artigo 205.^º da LGT de 2015). Como sabemos e já referimos acima, a aplicação válida de uma sanção disciplinar, para além de depender da instauração de procedimento disciplinar, depende também da existência de justa causa disciplinar, que, no caso de deslealdade, é aferida de acordo com a gravidade dos prejuízos provocados ao empregador pelo comportamento do trabalhador.



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

Não tendo a Apelante apresentado factos sobre qualquer prejuízo que tenha sofrido por causa do comportamento do Apelado, apesar de ter o ónus de o fazer para demonstrar a justa causa disciplinar, temos de concluir, como também já o fizemos acima, que não sofreu qualquer dano. Nesta medida, não tendo havido prejuízo resultante da falsa justificação de faltas pelo Apelado, não pode este comportamento ser caracterizado de grave e, em consequência, não pode justificar a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação jurídico-laboral. Assim, o comportamento do Apelado, que consiste na falsa justificação de faltas, não constitui elemento da justa causa disciplinar, porque, apesar de poder ser considerado ilícito e culposo, não é grave e, portanto, não cria nenhuma situação de absoluta quebra de confiança entre a Apelante e o Apelado.

Pelo que, também improcede o recurso neste particular.

Segunda questão a decidir: saber se a Apelante pode ser condenado como litigante de má-fé.

Nas contra-alegações, o Apelado requereu que a Apelante fosse condenado no pagamento de uma multa a ser arbitrada pelo Tribunal e de uma indemnização ao Apelado, num valor nunca inferior a KZ. 5.000.000,00 (Cinco Milhões de Kwanzas), nos termos do artigo 456.º do CPC.

Para justificar os pedidos em causa, alegou que o presente recurso está desprovido de fundamentação e não passa de uma manobra dilatória da Apelante, visando entorpecer e retardar a acção da justiça.

Com estes pedidos, o Apelado suscita a questão da litigância de má-fé da Apelante, que, para além de poder ser arguida pelas partes, deve ser oficiosamente suscitada pelo Tribunal e, nesta fase de recurso, deve também ser suscitada pelo Ministério Público junto do Tribunal “ad quem” – artigo 707.º n.º 1 do CPC.

A noção legal de litigância de má-fé nos é dada pelo n.º 2 do artigo 456.º do CPC, onde vem referido que “Diz-se litigante de má-fé não só o que tiver deduzido pretensão ou oposição cuja falta de fundamento não ignorava, como também o que tiver conscientemente alterado a verdade dos factos ou omitido factos essenciais e o que tiver feito do processo ou dos meios processuais um uso manifestamente reprovável, com o fim de conseguir um objectivo ilegal ou de entorpecer a acção da justiça ou de impedir a descoberta da verdade”.

De acordo com esta norma, a má-fé dos litigantes consiste na violação do dever de probidade a que estão obrigadas no processo, porque, apesar de o processo estar na sua disponibilidade, atentos os interesses privados subjacentes no litígio, as partes no



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

processo “...têm o dever de, conscientemente, não formular pedidos ilegais, não articular factos contrários à verdade nem requerer diligências meramente dilatórias”, conforme vem disposto no n.º 2 do artigo 264.º do CPC. Deste modo, as partes têm o dever de litigar com honestidade, não deduzindo qualquer pretensão sem fundamento, oferecendo ao Tribunal todos os factos relevantes para a decisão da causa, não faltando com a verdade, nem usando os Tribunais para fins diferentes da justa composição do litígio.

Sendo assim, facilmente se percebe que o princípio de actuação de acordo com a boa-fé é a fonte normativa da proibição do exercício inadmissível de posições jurídicas processuais, que podem ser agrupadas sob o regime do *abuso do direito* processual (desrespeito à boa fé objectiva), cuja caracterização não depende da actuação do sujeito processual estar sustentada em má-fé. Além disso, o princípio da boa-fé processual converte ilícitas as condutas processuais animadas pela má-fé (desrespeito à boa fé subjectiva). Isto é, a cláusula geral da boa-fé processual implica, entre outros efeitos, o dever de o sujeito processual não agir imbuído de má-fé, considerada como facto que constitui o suporte fáctico de alguns ilícitos processuais. Assim se descreve a relação que estabelece entre a boa-fé processual objectiva e subjectiva. Contudo, sublinha-se que o princípio é o da boa-fé processual, que, além de mais amplo, é a fonte de muitos deveres, inclusive o de não agir *com* má-fé (cfr. JR., Fredie Didier (2010), *Fundamento do Princípio da Cooperação no Direito Processual Civil Português*, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 85 a 86).

Este princípio da boa-fé, na ausência de texto normativo expresso na legislação infraconstitucional, é extraído, em última instância, do princípio constitucional do *devido processo legal* ou *processo equitativo* (artigo 29.º n.º 4 da CRA), que, limitando o exercício do direito de defesa ao justo ao correcto, é uma forma de protecção do direito à tutela jurisdicional efectiva, do direito de defesa da parte contrária e do direito a um processo com todas as garantias.

Como destaca FREDIE DIDIER JR., “É mais fácil, portanto, a argumentação da existência de um dever geral de boa-fé processual como conteúdo do devido processo legal. Afinal, convenhamos, o processo para ser *devido* (*giusto*, como dizem os italianos, *equitativo*, como dizem os portugueses) precisa de ser ético e leal. Não se poderia aceitar como *justo* um processo pautado em comportamentos desleais ou antiéticos” (cfr. JR., Fredie Didier (2010), p. 90).

No caso em julgamento, ao contrário do entendimento do Apelado, é nosso entendimento que o presente recurso não constitui nenhum expediente dilatória, cuja finalidade última seja adiar a execução da sentença recorrida. Não é nenhum expediente dilatório porque a aplicação de qualquer sanção disciplinar, como é o caso do despedimento disciplinar, resulta do exercício de um poder do empregador (o *poder*



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

disciplinar), que é exercido sempre que o trabalhador cometer uma infracção disciplinar grave.

Se o empregador considerar que a infracção disciplinar do trabalhador é grave, ao ponto de constituir justa causa disciplinar, pode instaurar o devido procedimento disciplinar e aplicar qualquer sanção disciplinar, inclusive a sanção disciplinar de despedimento, como ocorreu nos presentes autos.

Na medida em que a Apelante considerou grave a conduta do Apelado, embora o legislador juslaboral tenha outro entendimento, conforme supra referimos, tinha toda a liberdade de exercer o poder disciplinar, instaurando o procedimento disciplinar e despedindo o Apelado, como acabou por fazê-lo.

Se, uma vez impugnado, o Tribunal declarar ilícito o despedimento disciplinar, nada impede o empregador de recorrer para o Tribunal “ad quem”, desde que entenda que a sua apreciação é a mais acertada e estejam verificados os pressupostos para o exercício do seu direito de recorrer.

Como se trata de um direito legalmente atribuído a qualquer litigante, mal seria se o exercício do direito de recorrer de qualquer decisão dos Tribunais fosse sempre interpretado como litigância de má-fé, porque, assim sendo, mais valeria que este direito fosse riscado do leque de direitos processuais das partes, pois o seu exercício implicaria necessariamente a condenação do recorrente como litigante de má-fé. Seria um autêntico contra-senso e um atentado ao princípio do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efectiva!

Pelo conteúdo das alegações, não é possível concluir que a Apelante tenha recorrido da sentença condenatória apenas para protelar a execução desta sentença, porque ficou convencido que não lhe assiste qualquer razão. Pelo contrário, a Apelante continua a procurar demonstrar que a conduta do Apelado é tão grave ao ponto de justificar a impossibilidade prática e imediata de continuidade da relação jurídico-laboral.

A Apelante afirma nas alegações que “*Talvez, se fosse somente as 3 (três) faltas por mês, a medida aplicada seria manifestamente desproporcional, mas, junta-se o facto de o Requerente ter invocado o acontecimento “falecimento” que não ocorreu naqueles dias em pediu a dispensa*” e conclui que “*Para a Requerida, ao contrário do alegado no art. 12.º da p.i., o comportamento do Requerente de ter invocado o acontecimento “falecimento” que não ocorreu e apresentar “Boletins de Óbito” falsos é mais que suficiente para dar lugar ao despedimento*” – fls. 188.

Quer dizer que, na perspectiva da Apelante, a conduta do Apelado, que consiste no cometimento de 3 (três) faltas injustificadas, é agravada pelo facto de ter prestado



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

falsas declarações de justificação de faltas, o que configura um acto de indisciplina grave e que determina a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação jurídico-laboral.

Consequentemente, sendo este o entendimento convicto da Apelante, entendemos que é plenamente justificado que tenha recorrido da sentença que declarou ilícita a sanção disciplinar de despedimento imediato aplicada ao Apelado. Por isso, respeitando opinião contrária, somos de entendimento que a Apelante, ao interpor o presente recurso, está a litigar com honestidade e lealdade, porque está convencida que a gravidade do comportamento do Apelado justifica a impossibilidade imediata de manutenção do contrato de trabalho e, nessa medida, deduziu pretensão com fundamento, para além de que ofereceu ao Tribunal “a quo” todos os factos relevantes para a decisão da causa, não alterou a verdade dos factos e não praticou nos autos qualquer acto que indique que pretendia com o recurso um objectivo ilegal ou de impedir a descoberta da verdade. Sendo assim, só podemos concluir que a Apelante agiu de boa-fé e, por isso, não pode ser condenada como litigante de má-fé.

Pelo que, improcede a pretensão do Apelado sobre a condenação da Apelante como litigante de má-fé.



DECISÃO

Por todo o exposto, tendo em conta o que antecede, acorda-se em julgar a apelação improcedente, confirmando-se a doura sentença recorrida e absolve-se a Apelante do pedido de condenação como litigante de má-fé.

Custas pela Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 16 de Setembro de 2022

Osvaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Rui AlbertoFernando de Moura (1.º Adjunto)

António Jolima José (2.º Adjunto)