



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

Processo: 24/2023

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 11 de Abril de 2024

Votação: Maioria

Meio processual: Apelação

Decisão: Negado provimento ao recurso e confirmada a sentença recorrida

Palavras-chave:

Conhecimento da nulidade do despedimento disciplinar

Junção de documentos com as alegações

Dever de fundamentação das decisões judiciais

Nulidade da sentença por falta de fundamentação

Sumário do acórdão

I – A nulidade do despedimento disciplinar não é de conhecimento oficioso e, por essa razão, para que o Tribunal possa pronunciar-se sobre a mesma, precisa ser alegada pelo trabalhador.

II – Esta nulidade não se confunde com a nulidade do Direito Civil, que é uma das causas de invalidade do negócio jurídico, porque o despedimento disciplinar não é um negócio jurídico, mas uma das formas de incumprimento (se for declarado ilícito) e de cessação do contrato de trabalho e é, ao mesmo tempo, uma sanção, pois a sua aplicação é consequência do comportamento do trabalhador considerado justa causa disciplinar.

III – Também não se confunde porque, enquanto a nulidade do Direito Civil encontra o seu fundamento teleológico em motivos de interesse público e ordem pública e, por essa razão, é insanável pelo decurso do tempo (artigo 286.º do CC); a nulidade do despedimento disciplinar prossegue interesses privados (reintegração e pagamento de salários), mormente do trabalhador e é sanável pelo decurso do tempo – artigo 61.º n.º 2 da LGT de 2015.

IV – Quanto à junção de documentos com as alegações, só é permitida nas seguintes circunstâncias: *a)* documentos cuja junção não tenha sido possível até ao encerramento da discussão em primeira instância; *b)* documentos destinados a fazer a prova de factos posteriores aos articulados, ou cuja apresentação só se tenha tornado necessária em virtude de ocorrência posterior; *c)* documento cuja junção apenas se tenha tornado necessária em virtude da decisão proferida na primeira instância – artigos 706.º e 524.º do CPC.

V – Sobre o dever de fundamentação das decisões judiciais, cuja falta é uma das causas de nulidade da sentença (artigo 668.º n.º 1, alínea *b)*, do CPC), enquanto derivação do princípio do Estado democrático de direito, é uma manifestação do princípio do acesso



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

ao direito e à tutela jurisdicional efectivo, na vertente do direito ao processo justo ou equitativo – artigo 29.º n.º 4 da CRA.

VI – Para justificar a nulidade da sentença, não basta que a fundamentação seja deficiente, incompleta, medíocre ou não convincente, é necessário que a falta de fundamentação seja plena, completa, absoluta ou sem excepções, porque só assim é que estaremos perante uma causa de nulidade da sentença nos termos previstos na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 668.º do CPC. A insuficiência ou mediocridade da fundamentação de facto apenas diminui o seu valor doutrinal e sujeita-a ao risco de ser revogada ou alterada em sede de recurso.

(Sumário elaborado pelo Relator)



Texto integral do acórdão

Acordam os Juízes Desembargadores da Câmara do Cível, Contencioso Administrativo, Fiscal e Aduaneiro, Trabalho, Família e Justiça Juvenil deste Tribunal:

RELATÓRIO

No Tribunal Provincial do Huambo, o **RECORRENTE**, maior, titular do B.I. n.º (...), intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE RECURSO EM MATÉRIA DISCIPLINAR** contra o **RECORRIDO**, com o NIF – (...), representado por (...), na qualidade de director da Região Interior; por (...), na qualidade de director da Direcção de Particulares e por (...), na qualidade de administrador da Banca de Retalho, pedindo a sua reintegração, o pagamento de prémios de 10 e 15 anos de trabalho e os descontos ao salário referentes a diferença cambial acertada sem o seu consentimento.

Para o efeito, alegou, em síntese, que o Recorrente é quadro do Recorrido, desde o dia 13 de Dezembro de 2010, tendo sempre exercido funções de gerente. Nessa qualidade, lhe competia validar os processos de abertura de contas e, por isso, depois de o ex-quadro sénior (...) ter-lhe apresentado um processo, que no essencial cumpria com os formalismos normais, validou o processo do cliente 1. Mais tarde detectou-se que a conta em causa foi aberta pelo cliente 2 e não pelo cliente 1 com a ajuda do ex-quadro sénior (...). Por este facto, o Recorrido alega que o Recorrente deixou de cumprir com as suas obrigações legais e normativas, mas, não fez nenhuma comunicação ao BNA ou ao Serviço de Investigação Criminal. Por isso, a sanção disciplinar que lhe foi aplicada, para além de injusta, é excessiva, porque surge precisamente pelo facto de ter reclamado das gratificações de antiguidade a que tem direito – fls. 04 a 07.

Notificado (fls. 48), o Recorrido contestou, tendo pedido a improcedência da acção de recurso em matéria disciplinar, porque não provada e, em consequência, a absolvição dos pedidos formulados pelo Recorrente.



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

Para o efeito, alegou, em síntese, que entre o Recorrente e o Recorrido foi celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado em 13 de Dezembro de 2010, passando aquele a exercer as funções correspondentes à categoria de gerente. Por força do referido contrato, foi fixada a remuneração no valor de KZ. 121.433,00 (Cento e Vinte e Um Mil e Quatrocentos e Trinta e Três Kwanzas). No seguimento de uma denúncia apresentada pela agência do Recorrido em Benguela, em 28 de Junho de 2021 foi emitido um relatório pela comissão de auditoria interna, que dava nota da abertura de mais de 5 contas bancárias em nome de cidadãos estrangeiros, abertas de forma irregular com recurso a falsificação de assinaturas por parte do ex-trabalhador (...) e, em 30 de Junho de 2021, a comissão de administração do banco emitiu um despacho de instauração do competente processo disciplinar. No dia 2 de Julho de 2021 foi enviada ao Recorrente a convocatória para a entrevista, no âmbito do processo disciplinar. A entrevista realizou-se no dia 7 de Julho de 2021 e no dia 16 do mesmo mês e ano foi decidida a sanção disciplinar de despedimento, atendendo à gravidade dos factos perpetrados pelo Recorrente. Quanto aos prémios anuais reclamados pelo Recorrente, os mesmos já foram pagos no seguimento da audiência de tentativa de conciliação e no que concerne às diferenças cambiais reclamadas, as mesmas não são devidas, porque o contrato de trabalho foi celebrado em Kwanzas e não em moeda estrangeira – fls. 51 a 58.

Antes da propositura da presente acção, o Recorrente solicitou a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo” (fls. 04), onde foi obtido acordo parcial, relativamente ao pagamento dos prémios de 10 e 15 anos de trabalho. Relativamente à reintegração e ao pagamento do valor de KZ. 55.869.582,59 (Cinquenta e Cinco Milhões, Oitocentos e Sessenta e Nove Mil e Quinhentos e Oitenta e Dois Kwanzas e Cinquenta e Nove Cêntimos), não foi possível alcançar acordo. Por isso e porque o Recorrente manifestou a vontade de continuar com o processo na fase judicial, foram os autos remetidos ao Tribunal “a quo” – fls. 14 a 15.

Remetidos os autos ao Tribunal “a quo” e terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 106 a 107), que se realizou no dia 15 de Junho de 2022 – fls. 116 a 118.

Seguidamente, foi proferida sentença, que julgou parcialmente procedente a acção, porque provada em parte e, em consequência, declarou nulo o despedimento disciplinar do Recorrente e condenou o Recorrido a reintegrá-lo e a pagar-lhe todos os salários que deixou de receber, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença – fls. 130 a 140.

Desta decisão interpôs recurso o Recorrido, agora Apelante, (fls. 143), que foi admitido como de apelação e com efeito meramente devolutivo – fls. 145.

Posteriormente, mesmo sem ter requerido prazo para exame e alegações, o Apelante ofereceu alegações (fls. 149 a 157), rematando com as seguintes conclusões:



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

1.^a O Apelante instaurou o procedimento disciplinar em apreço contra o Apelado por violação dos seus deveres laborais.

2.^a Finda a fase dos articulados, o Tribunal "a quo" designou data para a realização da audiência preparatória, com o objectivo de ser realizada a tentativa de conciliação e a discussão do pedido.

3.^a No âmbito da referida audiência, o Tribunal "a quo" assinalou a falta da comunicação escrita da sanção disciplinar no processo disciplinar.

4.^a Nessa sequência, questionou se o Apelado teria recebido a comunicação escrita da sanção disciplinar e o mesmo respondeu que não, tendo alegado que a comunicação lhe foi feita apenas e só pela plataforma "zoom" e por correio electrónico.

5.^a Ao que, prontamente, a Apelante rebateu, dando inclusivamente nota, por um lado, da existência da comunicação escrita e, por outro, de que tal comunicação tinha sido entregue em mãos ao trabalhador, estando até devidamente protocolada pelo Apelado.

6.^a O Tribunal "a quo", sem ter dissipado tal dúvida por intermédio da produção da prova, julgou a causa em saneador-sentença.

7.^a Tendo, ao abrigo do saneador-sentença, declarado o procedimento disciplinar nulo, consequentemente condenou o Apelante na reintegração do Apelado e no pagamento dos salários e complementos até ao trânsito em julgado da sentença.

8.^a O Tribunal "a quo" violou o disposto nos artigos 156.º e 158.º do Código de Processo Civil (CPC), incorrendo em omissão de pronúncia e gerando nulidade da sentença, nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

9.^a O Tribunal "a quo" violou o disposto nos artigos 72.º n.º 2 e 174.º da Constituição da República de Angola, bem como o artigo 3.º do CPC, porquanto a todos é reconhecido o direito a julgamento justo e imparcial, motivo pelo que o saneador-sentença é nulo por interpretação e aplicação deficiente das normas legais citadas.

Por último, pede a procedência do recurso e a consequente declaração de nulidade do saneador-sentença, nos termos da alínea *d*) do artigo 668.º do CPC ou, se este não for o caso, que seja admitida a junção do Doc. n.º 1 nos termos do artigo 706.º do CPC, seja o Apelante absolvido e revogada a decisão proferida pelo Tribunal "a quo" ou ainda, caso assim não se entenda, que seja ordenado o prosseguimento dos autos, após revogação do saneador-sentença recorrida ou, em última instância, que seja reduzida a condenação nos termos dos limites legais, em conformidade com o artigo 209.º n.º 3 da Lei Geral do Trabalho (LGT).

Remetidos os autos ao Venerando Tribunal da Relação de Benguela, o Apelante não pagou o preparo inicial nos 5 (cinco) dias depois da distribuição. Por isso, ordenou-



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

se a sua notificação para pagar o preparo em causa em dobro – fls. 217. Feito o pagamento (fls. 220 e 221), apresentou reclamação (fls. 223 a 228), pedindo que o despacho de fls. 217 fosse considerado sem efeito, tendo a mesma sido indeferida pelo despacho de fls. 230 a 231.

O Apelado não contra-alegou, apesar de ter sido notificado para o efeito – fls. 238 e 239.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que fosse dado provimento ao recurso, porque a sentença recorrida violou os preceitos legais invocados pelo Apelante – fls. 240 a 244.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 245 e 245vs), cumpre conhecer do objecto do recurso, sem antes apreciar outras questões, sobretudo por motivos pedagógicos.



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, 4 (quatro) são as questões a decidir:

1.ª Saber se, no procedimento disciplinar que se juntou aos autos, existia a comunicação escrita da sanção disciplinar aplicada ao Apelado, devidamente protocolada por este.

2.ª Saber se é de se admitir a junção de documento requerida pelo Apelante.

3.ª Saber se o Tribunal “a quo” violou o disposto nos artigos 156.º e 158.º do Código de Processo Civil e, por isso, incorreu em omissão de pronúncia, o que implica a nulidade da sentença, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

4.ª Saber se o Tribunal “a quo” violou o disposto nos artigos 72.º n.º 2 e 174.º da Constituição da República de Angola, bem como o artigo 3.º do CPC, uma vez que a todos é reconhecido o direito a julgamento justo e imparcial e se, tendo violado, a sentença recorrida é nula por interpretação e aplicação deficiente dos mesmos artigos.



QUESTÕES PRÉVIAS

1. Realizada a audiência preparatória no dia 15 de Junho de 2022 (fls. 116 a 118), o Meritíssimo Juiz do Tribunal “a quo”, tendo concluído que os autos já tinham elementos suficientes para decidir em saneador-sentença, ordenou pelo despacho de fls. 125 que se



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

notificasse o Apelante para, no prazo de 5 (cinco) dias, efectuar o preparo subsequente e o preparo para decisão, nos termos do artigo 12.º da Lei n.º 9/05, de 17 de Agosto, conjugado com o artigo 128.º do Código das Custas Judiciais (CCJ).

Respeitando opinião contrária, é nosso entendimento que este modo de proceder do Tribunal "a quo" não é o correcto e nem tem qualquer fundamento legal, porquanto, nos casos em que o processo termina com o saneador-sentença, como ocorreu no caso concreto, o normal é estarem pagos os preparos iniciais e serem pagas as custas judiciais depois da prolação da decisão com as reduções impostas pelo artigo 17.º do CCJ e nunca os preparos subsequentes e para julgamento, indevidamente designado pelo Tribunal "a quo" como preparo para decisão.

Tendo em atenção o disposto no artigo 120.º do CCJ, facilmente podemos perceber que não existem preparos para a decisão. Existem, sim, os seguintes preparos: *preparo inicial*, que é o que tem lugar no início de qualquer processo e é pago nos 5 (cinco) dias seguintes após a apresentação da petição inicial ou da contestação em juízo ou na distribuição geral (artigos 121.º e 127.º do CCJ); *preparo subsequente*, que é o que tem lugar no decurso do processo, todas as vezes que o Juiz determinar e, normalmente, é pago nos 5 (cinco) dias a contar da notificação do despacho saneador com especificação e questionário (artigos 121.º e 128.º do CCJ); *preparo para as despesas*, que é o que tem lugar para fazer face ao pagamento de encargos, como a publicação de anúncios, as importâncias de caminhos e despesas de deslocação e a remuneração dos administradores de insolvências e dos comissários judiciais e é pago logo a seguir ao despacho que o fixou ou no prazo de 5 (cinco) dias a contar da notificação deste despacho (artigos 121.º e 129.º do CCJ) e *preparo para julgamento*, que é o que tem lugar e é pago antes da decisão das acções, dos recursos e dos incidentes, da audiência de discussão e julgamento ou da sessão do Tribunal, no prazo que for fixado pelo Juiz, em função da urgência, entre 24 (vinte e quatro) horas e 5 (cinco) dias (artigos 121.º e 130.º do CCJ).

Se o processo terminar antes da elaboração do despacho saneador com especificação e questionário, como ocorreu nos presentes autos, não são devidos preparos subsequentes e muito menos preparos para julgamento. Neste caso, o que acontece é que no final as custas são pagas de acordo com o disposto no artigo 17.º do CCJ, isto é, são pagas com a redução de 2/3 (dois terços) do que seria devido se o processo tivesse terminado depois da audiência de discussão e julgamento. É por essa razão que entendemos que o despacho de fls. 125, que ordena a notificação do Apelante para o pagamento de preparos subsequentes e para "decisão", não respeitou as determinações legais, não só porque ao caso não são devidos os preparos em causa, mas também porque não existem preparos para a decisão.

Deste modo, exortamos o Tribunal "a quo" a corrigir esta forma de proceder e a cumprir com as determinações da lei.



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

2. Pelo despacho de fls. 164, o Tribunal "a quo" constatou que não foram pagas as despesas decorrentes da interposição do recurso e nem mesmo foi elaborada a conta respectiva. Como consequência, ordenou que o Apelante fizesse o preparo inicial do recurso, no prazo de 5 (cinco) dias, em conformidade com o disposto no artigo 127.º, primeira parte e segundo parágrafo; artigo 130.º, parte final e artigo 132.º, todos do CCJ.

Do nosso ponto de vista, o despacho em causa contém dois equívocos.

O primeiro equívoco prende-se com o facto de ter confundido as despesas que são devidas pela interposição do recurso com o preparo inicial na instância de recurso, que são questões completamente diferentes.

Por força do disposto no artigo 41.º do CCJ, pela interposição de qualquer recurso ordinário, é sempre devido o pagamento de 1/6 (um sexto) da taxa de justiça que no processo seria devido a final, que é uma das condições de subida do recurso ao Tribunal "ad quem" – artigo 116.º do CCJ. Para a liquidação e o pagamento dessas despesas, a secretaria do Tribunal "a quo" deve elaborar a respectiva conta, que, depois de fiscalizada pelo digno representante do MP, será notificada à parte responsável pelo pagamento – artigo 76.º e 87.º do CCJ.

Estas despesas devidas pela interposição de recurso não se confundem com os preparos iniciais que são devidos na instância de recurso. Sendo a instância de recurso uma fase diferente da instância iniciada no Tribunal "a quo", são também devidas custas, cujo pagamento é feito faseadamente, tal como ocorre em primeira instância. Assim, o preparo inicial é parte destas custas, bem como o preparo para julgamento, uma vez que em sede de recurso não são, em regra, devidos preparos subsequentes – artigo 128.º do CCJ.

O segundo equívoco tem a ver com o momento de pagamento do preparo inicial em sede de recurso, pois o mesmo não pode ser exigido pelo Tribunal "a quo", embora possa também ser feito nesse Tribunal.

Como se depreende dos § 2.º e 3.º do artigo 127.º do CCJ, o pagamento do preparo inicial do recurso pode ser feito em primeira instância ou em segunda instância, mas esta é uma faculdade das partes, ou seja, cabe às partes decidir se pagam o preparo inicial do recurso no Tribunal "a quo", o que deve ocorrer até à véspera da expedição do recurso e desde que tenham alegado neste Tribunal ou se pagam no Tribunal "ad quem", o que será feito nos 5 (cinco) dias posteriores à distribuição do recurso, quando tenham alegado no Tribunal "a quo" ou, no caso do recorrido, nos 5 (cinco) dias seguintes à apresentação das contra-alegações no Tribunal "ad quem".



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

Nessa ordem de ideias, em face da constatação feita, o Tribunal "a quo" apenas podia ordenar que a secretaria elaborasse a conta relativa às despesas decorrentes da interposição do recurso e nunca quanto ao preparo inicial do recurso, não só porque o seu pagamento em primeira instância é uma faculdade das partes, mas também porque o pagamento dos preparos não é feito através de contas, é feito, sim, pela emissão das competentes guias de depósito.

3. Apesar de não decorrer da lei, a apensação do processo disciplinar ao processo principal é, nas acções de recurso em matéria disciplinar, uma exigência de ordem prática. Esta apensação, que é feita por linha, é de boa prática processual, pois facilita a consulta e análise do processo disciplinar, sobretudo quando está em causa a avaliação da regularidade da sua tramitação.

Quando o processo disciplinar vem entranhado no processo principal, nos mesmos termos que os de mais documentos que se juntam com os articulados, tal como ocorreu nos presentes autos (fls. 80 a 99), parece-nos evidente que esta consulta e análise fica dificultada.

Por essa razão, sempre que se junta aos autos o processo disciplinar, o Juiz da causa deve ordenar a sua apensação por linha e a organização de todas as peças que lhe correspondem de modo sequencial, o que também contribui para a sua melhor e fácil apreciação mesmo em sede de recurso. Não tendo o Tribunal "a quo" procedido desta forma, recomendamos que, em ocasiões futuras, adopte este procedimento.

No sentido acabado de enunciar tem-se pronunciado a jurisprudência do Tribunal Supremo, destacando-se os seguintes acórdãos: Ac. do TS de 20 de Junho de 2019, proferido no processo n.º 514/17; Ac. do TS de 31 de Agosto de 2017, proferido no processo n.º 357/15 e Ac. do TS de 31 de Agosto de 2017, proferido no processo n.º 454/17 [disponíveis no *site* www.tribunalsupremo.ao e consultados no dia 20 de Janeiro de 2024].

4. Por último, enquanto questão que deve preceder o conhecimento do objecto do recurso, importa dirigir a nossa atenção para a fundamentação de facto, que para nós está descrita de forma deficiente.

Uma vez que o Tribunal "a quo" decidiu, oficiosamente, pronunciar-se sobre a regularidade da tramitação do processo disciplinar, não devia limitar-se a considerar provado que "A recorrida instaurou um procedimento disciplinar contra o recorrente, de que resultou a medida de despedimento imediato", porquanto, tendo apenas por referência este facto, não é possível avaliar aquela regularidade. Estes aspectos deveriam ser



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

especificados de modo individualizados na fundamentação de facto e transcritos com as circunstâncias modo, tempo e lugar.

Aliás, conforme consta da fundamentação de direito da decisão recorrida (fls. 134 a 140), o Tribunal "a quo" teria de incluir na fundamentação de facto a circunstância de a convocatória do processo disciplinar ter cumprido com a exigência do n.º 1 do artigo 48.º da LGT de 2015; de a entrevista ter sido reduzida a escrito e o respectivo auto assinado pelo trabalhador, testemunhas, acompanhante e pela instrutora do processo disciplinar; de não existir vício na decisão do processo disciplinar e, sobretudo, que não consta do processo disciplinar a comunicação da sanção disciplinar, pois justificou a nulidade do despedimento com base nessa constatação.

É importante lembrar que a subsunção jurídica, que é feita na fundamentação de direito, tem como base os factos considerados provados na fundamentação de facto, salvo se estiverem causa factos notórios, factos de conhecimento oficioso ou factos de que o Tribunal tem conhecimento por causa do exercício das suas funções.

Na verdade, analisado-o processo disciplinar de fls. 80 a 99, é visível que do mesmo não consta a comunicação da sanção disciplinar e, por isso, o Tribunal "a quo" devia também abordar essa questão na fundamentação de facto e não a remeter apenas para a fundamentação de direito, tendo optado por fundamentar a sua decisão com base na mesma.



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Na sentença recorrida foram considerados assentes os seguintes factos:

1.º No dia 25 de Novembro de 2010, a Recorrida apresentou uma proposta de admissão ao Recorrente, com a remuneração em USD, tendo este aceite mediante assinatura.

2.º No dia 13 de Dezembro de 2010, o Recorrente e a Recorrida celebraram um contrato de trabalho por tempo indeterminado, para exercer as funções na categoria de gerente.

3.º Contrário à proposta de admissão, foi acordado entre o Recorrente e a Recorrida uma remuneração fixa em Kwanzas, no valor de KZ. 121.433,00 (Cento e Vinte e Um Mil, Quatrocentos e Trinta e Três Kwanzas).

4.º A Recorrida instaurou um procedimento disciplinar contra o Recorrente, de que resultou a sanção disciplinar de despedimento imediato.

5.º A Recorrida pagou ao Recorrente os prémios anuais reclamados.



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



FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: saber se, no processo disciplinar que se juntou aos autos, existia a comunicação escrita da sanção disciplinar aplicada ao Apelado, devidamente protocolada por este.

Apreciado o processo disciplinar de fls. 80 a 99, que foi juntado aos autos pelo Apelante, a resposta a esta questão a decidir é óbvia, tal como acima já fizemos referência: não existe nesse processo disciplinar a comunicação escrita da sanção disciplinar aplicada ao Apelado, devidamente protocolada por este. Nesse processo disciplinar constatamos a existência da convocatória do Apelado para a entrevista (fls. 85 a 86), o auto de declarações do Apelado (fls. 87 a 90), o relatório final da instrutora, com a proposta da sanção disciplinar (fls. 94 a 98) e a decisão final de despedimento (fls. 99), mas não encontramos nada sobre a comunicação da sanção disciplinar.

Pela leitura da acta da audiência preparatória (fls. 116 a 118), a comunicação da sanção disciplinar ocorreu, embora, na perspectiva do Apelado, remotamente, primeiro por via da plataforma digital “zoom” e depois por meio de correio electrónico, que são formas de comunicação não previstas no n.º 2 do artigo 50.º da LGT de 2015.

Finalmente, já nas alegações, o Apelante reitera que houve comunicação da sanção disciplinar e que a mesma foi feita por escrito, devidamente assinada pelo Apelado, conforme cópia de fls. 159 a 162, que junta aos autos com fundamento nos artigos 706.º e 524.º do CPC.

Assim, se é inequívoco que o processo disciplinar de fls. 80 a 99 não contém a comunicação da sanção disciplinar aplicada ao Apelado, é também inquestionável que esta comunicação ocorreu e que foi feita por escrito (artigo 50.º n.º 2 da LGT), até porque o Apelado foi notificado para contra-alegar (fls. 238), mas remeteu-se ao silêncio, tendo assim perdido a oportunidade de contestar a validade da comunicação de fls. 159 a 162.

Apesar disso, mantém-se válida a resposta inicialmente dada à questão a decidir. Contudo, mantendo-se válida a resposta, são suscitadas outras questões de interesse prático, que importa abordá-las, para no final ser tomada uma decisão definitiva.

Na sentença recorrida (fls. 130 a 140), como primeira questão a decidir, o Juiz do Tribunal “a quo” questionou se o Apelante instaurou correctamente o procedimento disciplinar, mesmo não tendo o Apelado suscitado qualquer dúvida quanto à tramitação do referido procedimento, uma vez que no requerimento de fls. 04 a 07 procurou sobretudo demonstrar que não existe justa causa para o despedimento.

Neste contexto, tendo o Tribunal “a quo” optado pela nulidade do despedimento ao invés de apreciar a sua improcedência, significa que considerou que aquela nulidade é



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

de conhecimento oficioso, uma vez que não foi suscitada pelo Apelado e que, por isso, deve sempre preceder ao julgamento da justa causa de despedimento disciplinar. Aliás, esta é a posição dominante na jurisprudência do Tribunal Supremo, conforme vem expresso nos seguintes acórdãos: Ac. de 14 de Junho de 2018, proferido no processo n.º 51/10 (Relator: NORBERTO MOISÉS MOMA CAPEÇA); Ac. de 13 de Julho de 2017, proferido no processo n.º 80/15 (Relatora: TERESA BUTA) e Ac. de 13 de Julho de 2017, proferido no processo n.º 437/16 (Relatora: TERESA BUTA) [disponíveis no [site www.tribunalsupremo.ao](http://www.tribunalsupremo.ao) e consultados no dia 21 de Janeiro de 2024].

De acordo com esta posição, independentemente dos fundamentos invocados para a impugnação do despedimento disciplinar, o Tribunal tem sempre a obrigação de apreciar a tramitação do processo disciplinar, ainda que não tenha sido alegado qualquer vício ou que o trabalhador tenha apenas questionado a justa causa de despedimento disciplinar.

Do nosso ponto de vista, a nulidade do despedimento disciplinar não é de conhecimento oficioso e, por essa razão, para que o Tribunal possa pronunciar-se sobre a mesma, precisa ser alegada pelo trabalhador.

Não podemos confundir esta nulidade, enquanto consequência da ilicitude do despedimento disciplinar, com a nulidade do Direito Civil, que é uma das causas de invalidade do negócio jurídico, cujo regime jurídico vem regulado nos artigos 285.º e ss. do CC. Não podemos confundir porque o despedimento disciplinar não é um negócio jurídico, mas uma das formas de incumprimento, se for declarado ilícito e de cessação de um negócio jurídico (o contrato de trabalho) e, ao mesmo tempo, é também uma sanção, uma vez que a sua aplicação é consequência de um comportamento do trabalhador considerado justa causa de despedimento disciplinar.

Para além disso, não podemos confundir porque, enquanto a nulidade do Direito Civil encontra o seu fundamento teleológico em motivos de interesse público e ordem pública e, por essa razão, é insanável pelo decurso do tempo (artigo 286.º do CC); a nulidade do despedimento disciplinar prossegue interesses privados (reintegração e pagamento de salários), mormente do trabalhador e é sanável pelo decurso do tempo, pois, se não for invocada pelo interessado dentro dos 180 (cento e oitenta) dias seguintes à notificação da decisão disciplinar do empregador (artigo 61.º n.º 2 da LGT de 2015), considera-se sanada e já não pode fundamentar a ilicitude do despedimento.

Por estas diferenças, se o despedimento disciplinar fosse um negócio jurídico, a sua nulidade identificar-se-ia com a anulabilidade do negócio jurídico, porque tem em vista interesses privados, é sanável pelo decurso do tempo e tem de ser arguida pelo interessado. Mas, como o despedimento disciplinar não é um negócio jurídico, sendo antes uma das formas de incumprimento e de extinção do contrato de trabalho, não se



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

coloca esta questão da anulabilidade e, por isso, não foi tida em consideração nas opções do legislador juslaboral angolano.

Por outro lado, temos de nos lembrar que, nos termos do n.º 2 do artigo 208.º da LGT de 2015, a nulidade do despedimento disciplinar não tem unicamente fundamentos formais. É igualmente nulo o despedimento que tenha por fundamento opiniões políticas, ideológicas ou religiosas do trabalhador; filiação ou não filiação sindical em determinado sindicato e qualquer outro motivo que seja causa de discriminação. Portanto, é também nulo o despedimento sem justa causa e esta falta não é de conhecimento oficioso, tal como na improcedência do despedimento disciplinar.

E nem pode proceder o argumento segundo o qual, porque estão em causa questões processuais (relativas ao processo disciplinar), devem gozar de precedência em relação ao conhecimento do mérito (justa causa de despedimento disciplinar), pela ordem definida no artigo 288.º do CPC, conforme vem referido no acórdão do Tribunal Supremo de 13 de Junho de 2017, proferido no processo n.º 437/16, já acima citado. Não pode proceder, porque são questões distintas. As formalidades sobre a tramitação do processo disciplinar, embora processuais, são ainda assim questões de fundo na análise da ilicitude do despedimento disciplinar e, por isso, não podem ser comparadas com as questões que no processo judicial conduzem a absolvição da instância e obstam o conhecimento do mérito da causa.

Por essa razão, discordamos da posição assumida no acórdão do Tribunal Supremo de 13 de Março de 2017, proferido no processo n.º 80/15, já anteriormente referido, onde se concluiu que “o Tribunal *a quo* verificou a nulidade do despedimento por incumprimento do formalismo processual. Daí que a decisão impugnada não decidiu sobre a matéria de fundo, o que se traduz, efectivamente, no caso julgado formal e não material (art. 496.º e 672.º, ambos do C. P. Civil)”.

Os aspectos formais elencados no artigo 288.º de facto impedem o conhecimento do mérito da causa, ou seja, impedem o Juiz de se pronunciar sobre a questão material controvertida. Já as formalidades da tramitação do processo disciplinar podem constituir a própria questão material controvertida, basta que haja divergências a respeito entre o trabalhador e o empregador. Sendo este o cerne do litígio, a decisão sobre o mesmo faz caso julgado material.

Em conclusão, podemos afirmar que a nulidade do despedimento disciplinar não pode ser vista em termos técnico-jurídicos rigorosos, mas apenas como uma das modalidades da ilicitude do despedimento disciplinar, que, entre todos os nomes jurídicos possíveis, o legislador juslaboral angolano decidiu chamar-lhe de *nulidade*.

Nessa medida, não tendo o Apelado invocado a nulidade do despedimento disciplinar e nem tendo o Tribunal “*a quo*” justificado a sua actuação com base no



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

princípio da condenação para além do pedido, para que pudéssemos aferir os pressupostos desse princípio, temos de concluir que houve excesso de pronúncia, porquanto conheceu de uma questão de que não podia tomar *conhecimento*, o que implicaria a nulidade da sentença recorrida nos termos da alínea *d)* do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

Entretanto, porque esta questão da nulidade da sentença por excesso de pronúncia não foi colocada pelo Apelado nas conclusões das suas alegações de fls. 149 a 157 e não é de conhecimento oficioso (artigo 668.º n.º 3 do CPC), não retiraremos dele as devidas consequências.

Assim, sendo óbvio que o processo disciplinar de fls. 80 a 99 não continha a comunicação escrita da sanção disciplinar, neste particular é negado provimento ao recurso.

Segunda questão a decidir: saber se é de se admitir a junção de documento requerida pelo Apelante.

Nas alegações de fls. 149 a 157, o Apelante requereu a junção do documento de fls. 159 a 162, por meio do qual se atesta que o Apelado foi notificado por escrito no dia 19 de Julho de 2021. De acordo com este documento, não existem dúvidas que a notificação da sanção disciplinar ao Apelado foi feita por escrito e não pelo “zoom” ou pelo correio electrónico como pretende fazer crer.

Se é um facto que esta comunicação foi feita por escrito, é também um facto que o processo disciplinar que se juntou aos autos não contém a referida comunicação e, por isso, o Tribunal “a quo” declarou a nulidade do despedimento do Apelado.

Perante este cenário, é essencial saber se devemos admitir a junção do referido documento e se, consequentemente, o Tribunal “ad quem” pode servir-se do mesmo na apreciação do presente recurso, apesar de o Tribunal “a quo” não ter tido a mesma oportunidade.

Nos termos do artigo 706.º do CPC, é permitido às partes a junção de documentos com as alegações, o que é uma concretização do princípio da justiça, no sentido de que a decisão deve ser a manifestação, mais perfeita e completa possível, da verdade dos factos que interessam para a solução do litígio.

Para que os recursos não sejam julgados no Tribunal “ad quem” em primeira instância, a junção de documentos com as alegações está sujeita a determinados limites. Assim, da conjugação do artigo 706.º com o artigo 524.º, ambos do CPC, depreende-se que, com as alegações, as partes só podem juntar documentos nos seguintes casos excepcionais: *a)* documentos cuja junção não tenha sido possível até ao encerramento da



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

discussão em primeira instância; *b)* documentos destinados a fazer a prova de factos posteriores aos articulados, ou cuja apresentação só se tenha tornado necessária em virtude de ocorrência posterior; *c)* documento cuja junção apenas se tenha tornado necessária em virtude da decisão proferida na primeira instância.

O documento que o Apelante juntou com as alegações, que é a comunicação da sanção disciplinar aplicada ao Apelado e que pretende que se caucione a referida junção, não se enquadra na alínea *b)*, porque não se destina a fazer prova de factos posteriores aos articulados, uma vez que, enquanto peça do processo disciplinar, foi elaborada muita antes de ter sido proposta a acção de recurso em matéria disciplinar e, por isso, faz prova de um facto anterior aos articulados. Para além disso, não se enquadra também nessa alínea, porque a necessidade da sua apresentação não resulta de uma ocorrência posterior aos articulados, já que tinha de ser apresentado com a contestação para fazer prova dos fundamentos da defesa.

A sua junção devia ocorrer com a contestação de fls. 51 a 58, não só porque foi ordenado pelo despacho de fls. 46 a 47, mas também porque na referida contestação o Apelante afirma que juntou o processo disciplinar completo (fls. 51) e que o mesmo foi instruído com respeito por todos os formalismos e prazos disciplinados nos artigos 46.º e seguintes da LGT de 2015 – fls. 54.

Igualmente, não se enquadra na alínea *c)*, porque, tendo o documento de ser apresentado com a contestação, porque se destinava a fazer prova dos fundamentos da defesa e tendo o Apelante sido notificado para o efeito (46 a 47 e 48), não faz qualquer sentido considerar que a sua junção só se tenha tornado necessária em virtude da decisão proferida em primeira instância.

Deste modo, para admitir-se ou não a sua junção, resta determinar se se enquadra na alínea *a)*, que diz respeito a documentos destinados a provar os fundamentos de facto da acção e da defesa. Estes documentos devem, em regra, ser apresentados com os articulados em que se aleguem os factos correspondentes – artigo 523.º n.º 1 do CPC. Não sendo apresentados com os articulados, podem ser apresentados até ao encerramento da discussão em primeira instância, mas mediante o pagamento de uma multa – artigo 523.º n.º 2 do CPC.

Se estes documentos para prova dos factos fundamentais da acção ou da defesa tiverem de ser apresentados com as alegações, para a sua junção ser lícita é necessário que a parte demonstre não lhe ter sido possível juntá-los até ao encerramento da discussão na primeira instância, ou porque o documento foi formado depois desse encerramento, ou porque só depois do encerramento em causa é que ela teve conhecimento da existência do documento, ou porque não pode obtê-lo até àquela altura [cfr. REIS, Alberto dos (2007), *Código de Processo Civil Anotado*, Volume IV, 3.ª Edição de 1951, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 14 a 15].



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

Pelo que acabamos de dizer, só podemos concluir que o documento de fls. 159 a 162, por meio do qual o Apelante pretende demonstrar que fez a comunicação escrita da sanção disciplinar aplicada ao Apelado, não se enquadra também na alínea *a*). Não se enquadra porque é um documento que foi formado antes da propositura da acção, precisamente durante a tramitação do processo disciplinar, tal como afirma o Apelante. Segundo o Apelante, como na altura em que foi instaurado o processo disciplinar vigoravam no País as restrições decorrentes da pandemia da Covid-19 e os seus departamentos jurídico e de recursos humanos situam-se em Luanda, realizou-se uma reunião pelo *zoom* com o Apelando. Nessa reunião o Apelado foi informado verbalmente via *zoom* pela Dra. (...) da decisão do procedimento disciplinar e, no mesmo instante, o Sr. (...), que estava na presença do Apelado, entregou a este a comunicação escrita da sanção disciplinar, tendo o mesmo acusado a recepção – fls. 152.

Sendo assim, não pode ser admitida a junção do documento de fls. 159 a 162, porque não preenche os pressupostos do n.º 1 do 706.º do CPC, na medida em que não se trata de um documento formado depois do encerramento da discussão em primeira instância e tendo em conta que é um documento formado pelo Apelante e, por isso, tem conhecimento da sua existência muito antes do encerramento dessa discussão e desde sempre teve o documento ao seu poder e controlo, pelo que o referido documento não deve ser tido em conta na apreciação do julgamento do Tribunal “ad quem” e deve ser desentranhado e devolvido à procedência.

Neste particular, discordamos do Apelante quando afirma que “o Tribunal “a quo” andou mal, ao decidir como decidiu, pois havendo dúvidas sobre a existência ou não da formal comunicação da decisão não poderia decidir em saneador sentença, mas sim, deveria ter levado tal facto para produção de prova” – fls. 153.

Com esta afirmação, o Apelante pretende transferir para o Tribunal “a quo” um ónus que é inteiramente seu. Pelo despacho de fls. 46 a 47, para além de ter sido convidado para contestar, foi também instado para juntar o processo disciplinar, sob pena de lhe ser aplicada multa e presumir-se inexistente o referido processo. Ainda assim, notificado (fls. 50), juntou o processo disciplinar fora do prazo para contestar e, como se não bastasse, não juntou o processo completo.

Mais ainda, na audiência preparatória, tendo o Meritíssimo Juiz do Tribunal “a quo” reconhecido que essa audiência não se destina a produção de prova, foi perguntado ao ilustre advogado do Apelante se o processo disciplinar que juntou aos autos estava completo, tendo este respondido que juntou as peças fundamentais e, nem mesmo quando o Apelado afirmou que foi comunicado da sanção disciplinar por via *zoom* e por correio electrónico, preocupou-se em requerer a junção dessa comunicação escrita devidamente assinada pelo Apelado – fls. 118.



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

Não pode agora o Apelante, em sede de alegações, pretender sustentar que o Tribunal "a quo" não lhe permitiu fazer prova dos factos controversos, nomeadamente sobre a existência ou não da comunicação escrita da decisão da sanção disciplinar e se a mesma foi ou não entregue ao Apelado. Se este facto foi considerado não provado, a culpa é inteiramente sua, porquanto sempre teve consigo a prova documental que atesta essa realidade e devia juntá-la com a contestação, uma vez que é nesse articulado onde afirma que o processo disciplinar cumpriu com toda a tramitação legal – artigo 523.º n.º 1 do CPC.

O Apelante, fazendo-se de vítima, afirma nas alegações que, "após a audiência preparatória não foi notificado pelo Tribunal "a quo" para juntar aos autos a comunicação da sanção disciplinar escrita e assinada pelo Apelado – fls. 150.

Porque está em causa a prova de um facto atestado na contestação, não tinha o Tribunal "a quo" qualquer obrigação de fazer esta notificação após a realização da audiência preparatória, pois a obrigação de junção desse documento era do Apelante e tinha de fazê-lo quando contestou, tal como já referimos acima. Não tendo assim procedido, faltou com o ónus de fazer prova dos factos alegados. Afinal, aquele que alega um facto cabe fazer prova do mesmo (artigo 342.º n.º 1 do CC) e, quanto à existência e regularidade do processo disciplinar, só ao empregador cabe fazer prova dessa realidade, porque é ele o titular do poder disciplinar e é no exercício desse poder que se forma o processo disciplinar, que fica sempre em sua posse.

É importante esclarecer que, estando a parte obrigada a apresentar determinado meio de prova com o articulado onde é afirmado o facto, como é o caso da comunicação da sanção disciplinar, poderá apresentá-lo até ao encerramento da discussão da causa em primeira instância, mas mediante o pagamento de uma multa, salvo se demonstrar que estava impossibilitado de fazer a apresentação com o respectivo articulado, ou porque o documento foi formado depois desse encerramento, ou porque só depois do encerramento em causa é que ela teve conhecimento da existência documento, ou porque não pode obtê-lo até àquela altura, como já tivemos oportunidade de referir. Por isso, realizada a audiência preparatória, o Tribunal "a quo" não tinha de lhe notificar para juntar aos autos a comunicação da sanção disciplinar.

Como sublinha ALBERTO DOS REIS, procura-se, assim, conciliar-se "o princípio da disciplina processual que postula o oferecimento imediato de documentos, com o princípio de justiça segundo o qual a decisão deve ser a expressão, tão perfeita e completa quanto possível, da verdade dos factos que interessam ao litígio. Não se priva a parte do direito de juntar os documentos, porque estes podem ser necessários para esclarecer a questão e habilitar o juiz a proferir decisão justa; mas pune-se com multa a negligência ou malícia da parte em guardar para o fim documentos que podia e devia juntar com os articulados" [REIS, Alberto dos (2007), p. 11]



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

De igual modo, é também importante esclarecer que, a não concretização do ónus de apresentação de documentos com os respectivos articulados ou até ao encerramento da discussão da causa em primeira instância nos termos do artigo 523.º do CPC, quando a parte estava em condições de fazê-lo, faz precluir o direito de os apresentar, o que igualmente sanciona a sua inércia e procura preservar a regularidade do andamento do processo e prevenir a utilização indevida do processo, com a ocultação de documentos e a sua apresentação em momento mais conveniente.

Por isso, nesta particular, é também negado provimento ao recurso, devendo o documento de fls. 159 a 162 ser desentranhado e devolvido a procedência.

Terceira questão a decidir: saber se o Tribunal “a quo” violou o disposto nos artigos 156.º e 158.º do CPC e, por isso, incorreu em omissão de pronúncia, o que implica a nulidade da sentença, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 668.º do mesmo Código.

Na perspectiva do Apelante, o Tribunal “a quo” decidiu prematuramente e só deu credibilidade às declarações do Apelado, tendo ignorado por completo a sua defesa tempestivamente apresentada. Para além disso, o Tribunal “a quo” não permitiu que o Apelante fizesse prova da comunicação escrita da decisão do processo disciplinar e da sua entrega ao Apelado. Em função disso, considera que este Tribunal se absteve de julgar ou de administrar a justiça, o que viola o disposto nos artigos 156.º e 158.º do CPC e implica a omissão de pronúncia, cuja consequência é a nulidade da sentença, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 668.º do Código em referência.

Tal como está colocada esta questão a decidir, destacam-se três aspectos que devem ser apreciados, concretamente a violação do dever de administrar a justiça (artigo 156.º do CPC), a violação do dever de fundamentação (artigo 158.º do CPC) e a nulidade da sentença por omissão de pronúncia (artigo 668.º n.º 1, alínea d), do CPC).

Quanto à violação do dever de administrar a justiça, entendemos que a mesma não ocorreu. Se tivermos em conta que este dever implica, por um lado, a prolação de despachos e sentenças sobre as matérias pendentes, que foram colocadas pelas partes ou que são de conhecimento oficioso e, por outro, o cumprimento das decisões dos Tribunais Superiores proferidas em sede de recurso, temos de concluir que o Tribunal “a quo” não o violou. Pelo contrário, o Tribunal “a quo” cumpriu o mesmo na íntegra, na medida em que proferiu uma sentença, por meio da qual declarou a nulidade da sanção disciplinar de despedimento que havia sido aplicada ao Apelado.

Sobre o dever de fundamentação das decisões judiciais, antes de nos pronunciarmos quanto à sua violação pela sentença recorrida, importa fazer algumas considerações sobre o mesmo. Este dever, enquanto decorrência do princípio do Estado



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

democrático de direito, é uma manifestação do princípio do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efectivo, concretamente na vertente do direito ao processo justo ou equitativo – artigo 29.º n.º 4 da CRA.

O direito ao processo justo ou equitativo exterioriza-se nos seguintes direitos: *direito à igualdade de armas ou à igualdade de posições no processo*, sendo proibidas todas as discriminações ou diferenças de tratamento arbitrárias; *direito de defesa e direito ao contraditório*, que se traduz na possibilidade de cada uma das partes alegar as razões de facto e de direito, oferecer provas, controlar as provas da contraparte, pronunciar-se sobre o valor e o resultado destas provas; *direito a prazos razoáveis de acção ou de recurso*, o que implica a proibição de prazos de caducidade do direito de acção ou de recurso muito curtos; **direito à fundamentação das decisões**, não podendo estas limitar-se ao dispositivo; *direito à decisão em tempo razoável*; *direito ao conhecimento dos dados processuais*, sendo um direito das partes a consulta do processo sempre que precisarem, salvo os processos que se encontrem em segredo de justiça; *direito à prova*, ou seja, direito à apresentação de provas para demonstrar e provar os factos alegados em Tribunal; *direito a um processo orientado para a justiça material*, o que implica que o processo não tenha muitos empecilhos de natureza formal [cfr. CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital (2014), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.ª Edição Revista, Reimpressão, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 415 a 416 e as seguintes decisões do Tribunal Constitucional: Acórdão n.º 747, de 8 de Junho de 2022, proferido no processo n.º 890-D/2021; acórdão n.º 741, de 3 de Maio de 2022, proferido no processo n.º 929-C7/2021; acórdão n.º 707/2021, de 3 de Novembro de 2021, proferido no processo n.º 875-A/2021 e acórdão n.º 693/2021, de 7 de Setembro de 2021, proferido no processo n.º 797-A/2020, todos disponíveis no site www.tribunalconstitucional.ao e consultados no dia 16 de Janeiro de 2024].

Esta necessidade de fundamentação das decisões judiciais, para além de ser uma exigência constitucional, encontra também justificação em três principais razões: a) controlo da administração da justiça; b) exclusão do carácter voluntarístico e subjectivo da actividade jurisdicional e abertura do conhecimento da racionalidade e coerência argumentativa dos Juízes; c) melhor estruturação dos eventuais recursos, permitindo às partes em juízo, principalmente a parte vencida, uma indicação mais precisa e rigorosa dos vícios das decisões judiciais recorridas [cfr. CANOTILHO, Gomes (2003), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.ª Edição, 13.ª Reimpressão, Coimbra: Almedina, p. 667].

Não podemos nos esquecer que a sentença judicial representa o ajuste da vontade abstracta da lei ao caso particular, cuja apreciação foi colocado ao Juiz. Ao comando geral e abstracto da lei, o Juiz substitui um comando particular e concreto, mas esta substituição não pode ser feita arbitrariamente, uma vez que, como regra, o Juiz não tem o poder de aprovar normas de conduta, impondo a sua vontade às vontades individuais que estão em



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

conflito. Ao Juiz compete, sim, extrair da norma formulada e aprovada pelo legislador a disciplina adequada ao caso concreto, demonstrando que a solução encontrada é justa e legal. Por isso, ao Juiz é imposto o dever de fundamentação e este dever não se resume na simples adesão aos fundamentos alegados no requerimento ou na oposição – artigo 158.º do CPC.

Se ao Juiz é imposto o dever de fundamentação das suas decisões, as partes têm o direito de ser esclarecidas sobre os motivos e razões da decisão, sobretudo a parte vencida. A parte que decaiu na causa tem o direito de saber por que razão a sentença lhe foi desfavorável e, pretendendo recorrer, precisa saber destas razões para poder impugná-las, porque de contrário é impossível esta impugnação.

Consequentemente, é essencial que o Juiz apresente as razões que servem de base para a sua decisão, sendo insuficiente que apenas decida a questão colocada, pois, “A sentença, como peça jurídica, vale o que valerem os seus fundamentos” [cfr. REIS, Alberto dos (2007), *Código de Processo Civil Anotado*, Volume V, 3.ª Edição de 1952, Reimpressão, Coimbra: Coimbra editora, p.139]. Isto é, os fundamentos legitimam a decisão judicial, o que torna fácil a sua aceitação e compreensão pelos interessados directamente visados e pela comunidade em geral.

Para que se considere que existe violação do dever de fundamentação, basta que a sentença não especifique os fundamentos de facto ou os fundamentos de direito, não sendo necessário que haja uma omissão simultânea das duas ordens de fundamentos.

Tendo em conta os factos considerados provados na sentença recorrida (fls. 133 a 134) e a fundamentação de direito amplamente descrita pelo Tribunal “a quo” na mesma sentença (fls. 134 a 140), é evidente que este Tribunal não violou o dever de fundamentação das decisões judiciais.

O Apelante tem a liberdade de discordar com os factos considerados provados pelo Tribunal “a quo” e de não concordar com a fundamentação de direito expressa por este Tribunal, mas essa discordância não lhe autoriza a concluir que existe falta de fundamentação, porque esta está patente na sentença recorrida.

Assim, neste particular da violação do dever de fundamentação, não assiste razão ao Apelante.

Relativamente à omissão de pronúncia, entendemos que também não assiste razão ao Apelante. Conforme resposta dada à segunda questão a decidir, para nós, ao contrário do entendimento do Apelante, existe excesso de pronúncia, porquanto o problema da nulidade do despedimento não foi suscitado e nem é de conhecimento oficioso, como já acima já referimos.



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

Por outro lado, não podemos falar em omissão de pronúncia quanto à comunicação da sanção disciplinar, porque o Tribunal “a quo” pronunciou-se a respeito, tendo considerado que a comunicação não foi feita por escrito, com a assinatura do Apelado, tal como era exigido pelo n.º 2 do artigo 50.º da LGT de 2015.

Mais do que existir omissão de pronúncia, o que existe são apenas pontos de vistas diferentes. Enquanto o Apelado entende que o Tribunal “a quo” não devia decidir em saneador-sentença e devia levar ao questionário a questão da comunicação da sanção disciplinar; o Tribunal “a quo”, em face do processo disciplinar de fls. 80 a 99, considerou que a comunicação da sanção disciplinar não foi feita na forma legal e, por isso, declarou a nulidade do despedimento disciplinar. Nesta medida, relativamente à nulidade da sentença recorrida por omissão de pronúncia, também não assiste razão ao Apelante.

Não assistindo razão ao Apelante quanto à pretensa violação dos deveres de administração da justiça e de fundamentação das decisões judiciais, bem como quanto à nulidade da sentença recorrida por omissão de pronúncia, é igualmente negado provimento ao recurso relativamente a questão a decidir em apreciação.

Quarta questão a decidir: saber se o Tribunal “a quo” violou o disposto nos artigos 72.º n.º 2 e 174.º da Constituição da República de Angola, bem como o artigo 3.º do Código de Processo Civil, uma vez que a todos é reconhecido o direito a julgamento justo e imparcial e se, tendo violado, a sentença recorrida é nula por interpretação e aplicação deficiente dos mesmos artigos.

Finalmente, pretendendo a revogação da sentença recorrida, o Apelante entende que esta sentença violou o seu direito ao julgamento justo e conforme a lei, porque não observou o princípio da igualdade de armas e do contraditório (artigo 72.º da CRA), violou a função jurisdicional (artigo 174.º da CRA) e não teve em conta a necessidade de pedido e contradição (artigo 3.º do CPC).

Para fundamentar esta pretensão e conclusão, alegou que o Tribunal “a quo” baseou a sua decisão apenas e só nas declarações do Apelado, tendo ignorado por completo a defesa tempestivamente apresentada pelo Apelante e que nem tão pouco permitiu o Apelante de fazer prova dos factos controvertidos, concretamente se existe ou não comunicação escrita da decisão da sanção disciplinar e se a mesma foi ou não entregue ao Apelado – fls. 153.

O direito a julgamento justo e conforme a lei é um direito fundamental, que vem consagrado no artigo 72.º da CRA, nos termos do qual “A todo o cidadão é reconhecido o direito a julgamento justo, célere e conforme a lei”. Conforme já acima referimos, este direito fundamental pressupõe a igualdade de armas, sendo asseguradas todas as garantias



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

processuais das partes durante todo o processo, inclusive o direito a ampla defesa; pressupõe que a demanda tramite e seja decidida dentro dos parâmetros constitucionais e legais; pressupõe a equidade das decisões judiciais, que não se confunde com o resultado da decisão, podendo este ser favorável ou desfavorável e pressupõe também a imparcialidade e independência dos Juízes.

No caso em apreciação, não existe qualquer dúvida que o Tribunal "a quo" observou o princípio do contraditório, pois, antes de proferir a decisão recorrida, ordenou a notificação do Apelado para, no prazo de oito dias, contestar e juntar aos autos o processo disciplinar – fls. 46 a 47. Notificado no dia 18 de Maio de 2022 (fls. 48), o Apelado contestou no mesmo dia – fls. 51. Como podemos ver, ao Apelante foi dada a oportunidade de contraditar a acção proposta pelo Apelado e de, em sua defesa, expor e demonstrar o seu ponto de vista, tendo assim procedido com a contestação de fls. 51 a 58.

Portanto, em face dessa realidade, só podemos afirmar que o Tribunal "a quo" não violou o princípio do contraditório e muito menos o princípio da igualdade de armas, na medida em que, para além de ter dado ao Apelante a oportunidade de contestar, deu-lhe também a oportunidade para juntar aos autos o processo disciplinar, que, na apreciação da licitude do despedimento disciplinar (nulidade ou improcedência), é o principal meio de prova do julgamento na acção de recurso em matéria disciplinar. Se, mesmo assim, o Apelante juntou o processo disciplinar incompleto, entendemos que já não caberia ao Tribunal "a quo" convidá-lo ou dar-lhe oportunidade para juntar a peça em falta, até porque tinha o ónus de juntá-la e estava em condições de o fazer atempadamente.

O facto de o Tribunal "a quo" ter optado pela posição de uma das partes em detrimento da outra, conforme destaca o Apelante, por si só não implica a violação dos princípios da igualdade de armas e do contraditório, enquanto integrantes do direito ao julgamento justo e conforme a lei. Traduz apenas a liberdade de julgamento do Juiz, que tem o dever de livremente fundar as suas convicções nos factos alegados pelas partes e na prova produzida, sem prejuízo das questões de conhecimento oficioso.

Por isso, é nosso entendimento que a sentença recorrida não violou o direito ao julgamento justo e conforme a lei e muito menos deixou de cumprir com a função jurisdicional. Aliás, a sentença em causa foi proferida no exercício dessa função, pois teve em vista dirimir o litígio entre o Apelante e o Apelado; assegurou a defesa dos direitos e interesses do Apelado legalmente protegidos, no caso o direito a reintegração e ao pagamento dos salários intercalares e assegurou o princípio do contraditório – artigo 174.º n.º 2 da CRA.

Quanto ao artigo 3.º do CPC, entendemos não haver também qualquer violação por parte do Tribunal "a quo" com a sentença recorrida. No n.º 1 desse artigo vem disposto o seguinte: "O tribunal não pode resolver o conflito de interesses que a acção pressupõe sem que a resolução lhe seja pedida por uma das partes e a outra seja devidamente



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

chamada para deduzir oposição". Temos aqui consagrados dois princípios fundamentais do Processo Civil: o princípio do dispositivo e o princípio do contraditório.

Se, por um lado, a iniciativa e o impulso processual incumbe às partes, de tal modo que não pode o litígio ser judicialmente julgado por iniciativa oficiosa do Tribunal; por outro, iniciado o processo por iniciativa do interessado, não pode o Tribunal proferir decisão sem que a parte contrária seja chamada a defender-se.

Entendemos que no caso concreto não houve qualquer violação do artigo 3.º do CPC, porque quem deu início ao processo foi o Apelado, com o pedido de tentativa de conciliação dirigido ao Ministério Público junto do Tribunal "a quo" e o Apelante, não só foi convocado para a reunião de conciliação (fls. 13) e dela fez parte (fls. 14 a 15), como também, já em sede judicial, foi notificado para contestar (fls. 46 a 47 e 48) e, efectivamente contestou (fls. 51 a 58). Ou seja, os princípios do dispositivo e do contraditório foram plenamente respeitados.

Deste modo, relativamente à violação do direito ao julgamento justo e conforme a lei, à violação da função jurisdicional e aos princípios do dispositivo e do contraditório, não assiste razão ao Apelante, pelo que é igualmente negado provimento ao recurso.

Em suma, estamos a negar provimento ao recurso porque, até à prolação da sentença recorrida, o Apelante não juntou aos autos a comunicação da sanção disciplinar aplicada ao Apelando, mesmo tendo sido notificado para juntar o processo disciplinar e podendo fazê-lo atempadamente e não pode fazer a junção com as alegações, na medida em que não estão verificados os pressupostos do artigo 706.º do CPC.

Por outro lado, justificamos a negação de provimento ao recurso com o facto de não ter havido violação do dever de administrar a justiça, pois o Tribunal "a quo" proferiu decisão sobre as questões colocadas pelas partes; violação do dever de fundamentação, já que a referida decisão foi fundamentada de facto e de direito e nem ter havido nulidade da sentença por omissão de pronúncia, uma vez que o Tribunal "a quo" concluiu que a comunicação da sanção disciplinar não foi feita por escrito.

Por último, sustentamos a nossa posição no facto de a sentença recorrida não ter violado o direito ao julgamento justo e conforme a lei, porque foram respeitados os princípios do contraditório e da igualdade de armas, uma vez que ao Apelante foi dada a oportunidade para contestar e juntar aos autos o processo disciplinar, para além de que a simples opção pela posição de uma das partes, não implica a violação desses princípios, mas traduz a liberdade de julgamento do Juiz.



DECISÃO



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

Por todo o exposto, acordam os Juízes desta Câmara em negar provimento ao recurso e, em consequência, confirmar a sentença recorrida.

Custas pelo Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 11 de Abril de 2024.

Osvaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Magno dos Santos Bernardo (2.º Adjunto)

Cláudia Juelma Faztudo Ernesto Carvalho (com voto de vencido que se segue)



Declaração de voto vencido:

Seguiria a jurisprudência subjacente aos Ac. de 14 de Junho de 2018, proferido no processo n.º 51/10 (Relator: NORBERTO MOISÉS MOMA CAPEÇA); Ac. de 13 de Julho de 2017, proferido no processo n.º 80/15 (Relatora: TERESA BUTA) e Ac. de 13 de Julho de 2017, proferido no processo n.º 437/16 (Relatora: TERESA BUTA), aqui inicialmente enunciados.

A tese que fez vencimento, se bem que sustentável de *jure constituendo*, como relevante contributo no sentido de restringir a actual magnanimidade recursal, não é a que emerge quer da letra quer do espírito da lei, a meu ver. O poder disciplinar ainda tem subjacente a garantia de estar sujeito a um controlo judicial rígido, pois o exercício do poder disciplinar envolve pressupostos materiais (verificação de justa causa) e processuais (adjectivos) de particular gravidade dirigidos ao apuramento da verdade material, estando por isso sujeito a apertados requisitos (nesse sentido, Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho de Angola*, 2.ª Edição Almedina, Coimbra, 2013, pág. 284) Dados os novos tempos do nosso regime laboral, afigura-se-me que ainda seja cedo para qualquer estudo acabado que se pretendesse projectar sobre a solução, relativamente nova, avançada no nosso Acórdão.

A forma como o empregador exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente a adequação da sanção ao comportamento assumido pelo trabalhador – princípios da proporcionalidade e da culpa – está sujeita a apreciação judicial (n.º 1 do art.º 273.º e 52.º da LGT), nem podia ser de outro modo num estado de direito democrático. Aos Tribunais compete fiscalizar a forma como a entidade patronal exerce o poder disciplinar, que este artigo lhe reconhece e atribui, e essa fiscalização fica completa por abranger a própria graduação da sanção, reconduzindo-a, quando



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

exagerada, aos seus justos limites (Lei 22-B), impondo ao Tribunal o conhecimento pleno das sanções disciplinares (n.º 1 do art.º 273.º e 51.º da LGT).

O procedimento disciplinar tem uma tramitação que para além de obrigatória (é o meio previsto para aplicar a justiça laboral), é integrado por um conjunto de fases ou actos, cuja inobservância dá origem à sua nulidade. O empregador concentra as funções de investigador, acusador, julgador e aplicador das sanções disciplinares. E como o seu exercício é susceptível de originar inúmeros problemas – pois o empregador não é só parte interessada no seu resultado como é quem o exerce e decide a sanção a aplicar -, o legislador reserva-lhe um conjunto de normas (art.ºs 46.º e ss. da LGT), com vista, por um lado, a restringir o arbítrio do empregador e, ao mesmo tempo, proteger o trabalhador relativamente aos efeitos do exercício do poder disciplinar sobre a sua vida profissional e pessoal (art.º 40.º da LGT). Este regime que lhe é reservado é imperativo absoluto, não podendo, por isso, ser modificado a nível individual ou colectivo, nem mesmo em sentido mais favorável para o trabalhador

Admiro a capacidade dos Venerandos Desembargadores de silenciarem as muitas convicções enunciadas a respeito desse tema e enveredarem para um novo caminho, creio até ser um exercício de coragem intelectual, pelas razões que seguem:

Para quem tem alguma cultura histórico-jurídica não é difícil perceber o porquê, se procurarmos num passado recente, o nosso jovem regime laboral, sofreu ataques severos a sua espinha dorsal, *máxime*, o princípio da protecção do trabalhador.

Temos para nós que foi muito de caso pensado que a CRA, art.º 76.º consagra o direito a protecção da relação laboral e consequentemente a proibição dos despedimentos imotivados como base para os demais regimes laborais – nesse sentido, nos regimes inferiores a lei magna, deverão avultar normas que sancionam o despedimento ilegal e mais do que isso, imponham a entidade empregadora a normalização da relação jurídica contraída -, e ao vir permitir, de modo irrestrito, que a solução da nulidade pudesse vir a ser condicionada pela arguição do interessado, o trabalhador, possibilitaríamos em última instância os despedimentos imotivados.

Parece-me uma abordagem sensível e fora dos parâmetros do regime geral. Conflitua-se com o regime constitucional acima enunciado e com o regime da Lei 7/15, onde viabiliza-se a simplicidade de tramitação deste tipo de processo (requerimento simples e até podendo ser verbal) enunciado nos art.ºs 284.º e 291.º desta lei. Sublinha-se que o requerente/trabalhador não é obrigado a conhecer o direito (mormente as nulidades), ainda que assistido (princípio do *ius postulandi*) para poder ver o seu direito reparado por meio do Tribunal. Nesse sentido não se reconhece a obrigatoriedade de o Requerente arguir, como interessado a nulidade, bastando que solicite ao Tribunal a reapreciação do procedimento disciplinar, ficando a reapreciação vinculada as normas de regulação do direito do trabalho, do procedimento disciplinar, aliás como já sucedia no



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

art.º 18.º/ 5 e 6 da Lei 22-B/92. O legislador comodamente remeteu para o juiz esses cenários, ao abrigo da oficiosidade no regime laboral, normas de interesse e ordem publica.

Por um lado, para obviar à ideia, latente na *vox publica*, de uma certa “negligenciação” técnica, que se argumenta ocorrer com o sentido técnico dado a nulidade, com os inerentes riscos para a boa e justa dirimência dos pleitos, perguntaríamos se houve uma alteração semântica da palavra nulidade?

Por outro lado, porque a apreciação de tais questões envolve nítida matéria de direito civil, qual seja a de apurar se a fixação de um dado facto ou de um dado conjunto de factos (positivos ou negativos) é ou não essencial ou dispensável para a emissão do juízo subsuntivo final - juízo de qualificação jurídica. E o conhecimento das questões de direito não pode ser artificialmente subtraído (salvo por razões de tratamento específico no regime laboral) aos poderes do regime comum, o civil, de onde o direito laboral tem origem. Pelo contrário, apesar de não podermos descurar da natureza vinculativa das normas laborais, que justificaram a sua autonomização do regime comum civil, contudo, o contrato de trabalho continua a ser o negocio jurídico cujo objecto é física e legalmente possível, art.º 280.º do Cód. Civil, tendo subjacente o principio da liberdade de forma, salvo se a lei determinar o contrario, na sua constituição, manutenção e extinção, caso em que a inobservância da forma legal gera a nulidade, art.º 220.º do Cód. Civil, e o principio geral do cumprimento dos contratos art.º 762.º/2 do Cód. Civil.

Nota-se, por isso, que o Direito Civil onde afirmamos vigorar motivos de interesse e ordem publica e por isso insanáveis pelo decurso do tempo, art.º 286.º do Cód. Civil, também subsistem esses motivos em alguns contratos laborais, atendendo a sua pormenorização, elementos estruturais com singularidades que justificam uma regulação própria. O facto de lhe ser determinado o tempo de 180 dias para o recurso, art.º 61.º/2 da LGT, nesse particular, não colide com os motivos oferecidos, antes indica o legislador para os aplicadores, que interessa para a sociedade, no seu todo, que essas situações sejam definidas/arrumadas em tempo razoável para a preservação da paz social. Isto é sendo aqui excepcionalmente permissível a atenuação do regime geral em sacrifício de bens jurídicos superiores, viabiliza-se um justo equilíbrio entre a necessidade de assegurar a livre gestão dos meios produtivos (empresas) e os interesses individuais dos trabalhadores (princípio da proporcionalidade e adequação), pelo constrangimento que suscitaria na gestão das empresas essa imprevisibilidade no tempo de forçar o retorno de um trabalhador por força da declaração de nulidade.

O regime das invalidades é matéria de notória sensibilidade dadas as suas consequências e nenhuma justificação se pode encontrar para que um empregador tire proveito de um acto ilícito por este praticado, apenas por falta de indicação processual do trabalhador-parte, criaríamos um vácuo nos direitos do trabalhador, e lembremos que este



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

não é um processo de partes, por isso não devemos forçar o formalismo. A lei estabelece um critério de padrão e de normalidade, define o regime aplicável relativamente a situações padrão, cabendo a nós interpretes e aplicadores do direito fazer a adaptação do regime, mas sem contrariar o padrão.

Tais poderes de cognição do Tribunal não contendem, de resto - antes se perfilam como logicamente coerentes -, com os poderes de impulso processual dos art.ºs 290.º e 291.º/3 parte final da Lei 7/15.

De outro modo poderemos estar também diante de uma paralisação da norma (da nulidade), o que certamente nos levará a concluir, ser a norma injusta. A norma pode ser injusta por contrariar bases do sistema jurídico, mas também por o seu comando directo se refletir condicionado, e sem razão.

Explicitando, vejo em seu desfavor, que os Tribunais estão sujeitos apenas a lei, art.º 177.º da CRA, o que conjuga com o Estado de Direito Democrático, então se o juiz colocar em causa o texto, isto é a lei, estará a colocar em causa a comunidade (vontade jurídica emanada do povo legitimamente representado em Assembleia Nacional). Mais do que isso, alguns consideram ser uma porta aberta para a ponderação do juiz resultar em criação de normas, e isso seria usurpar o papel do legislador. Compreende-se então que seja muito mais fácil para mim imprimir o que está definido (nulidade consequência mais gravosa das invalidades), ou até mesmo um conjunto de princípios do que pegar na lei e buscar o espírito do legislador actual. As consequências do despedimento ilícito podem ser reconduzidas a duas: a nulidade e a improcedência. Mas, os efeitos de declaração judicial da ilegalidade/ilicitude por carência de processo ou por falta de fundamento correspondem ao tratamento normal da invalidade do negócio jurídico previsto no art. 289.º CC, pois visa a reposição do estado de coisas que se teria verificado sem a prática do acto inválido. Só razões de mera oportunidade podem invocar-se para contrariar o regime, pois que a maioria das questões concernentes à extinção do contrato importam normas imperativas. Talvez não seja demais dizer que com essa solução violaríamos o Princípio da estabilidade do emprego (qualquer emprego que seja).

Os estudos referentes a esse tema são recheados de discussões acirradas e constantes alterações, como facilmente se apura em diversas obras, assim não pretendo esgotá-lo nem seria possível tal feito diante do desfecho que se impõe no presente acórdão, mas dou nota, como uma pequena contribuição para mantê-lo também em estudo na seara acadêmica do nosso direito processual laboral angolano.

Em meu modesto entender, a tese vencedora não encontra suficiente suporte de *jure condito*.



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

Se cuidarmos bem dos factos de uma causa, a lei se encarregará de si mesma, virá naturalmente em nosso auxílio, este é o caminho padrão percorrido pela nulidade no processo laboral.

Podemos conviver com o elevado desconforto dessa solução, nesse processo sim, porque não me parece afectar o desfecho do processo.

Benguela, 11 de Abril de 2024

Cláudia Juelma Faztudo Ernesto Carvalho