



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

Processo: 22/2022

Relator: Desembargador Osvaldo Luacuti Estêvão

Data do acórdão: 25 de Maio de 2023

Votação: Unanimidade

Meio processual: Apelação

Decisão: Alterada a sentença recorrida

Palavras-chaves:

Início do procedimento disciplinar
Interrupção do prazo de caducidade
Conhecimento do prazo de caducidade
Salários intercalares
Princípio da justa indemnização
Princípio da igualdade
Inconstitucionalidade

Sumário do acórdão

I – Pelo conteúdo da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT, principalmente pelo uso da frase “iniciado com o envio da convocatória a que se refere o artigo 48.º”, sugere-se que o início do procedimento disciplinar é marcado pela convocatória do trabalhador para ser ouvido na entrevista, mas julgamos que este não é o melhor entendimento, porque para nós o procedimento disciplinar só pode iniciar com a decisão da sua instauração.

II – Se é verdade que a decisão do empregador de promover a sua abertura marca o início do procedimento disciplinar, não deixa de ser verdade que a convocatória do trabalhador/arguido tem de ser feita dentro do prazo de 22 (vinte e dois) dias úteis.

III – Este prazo qualifica-se como de caducidade porque se reporta ao exercício de um direito, o direito de accionar disciplinarmente o trabalhador, o que é afirmado pelo próprio legislador no corpo do n.º 1 do artigo 61.º da LGT. Apesar disso e ao contrário do disposto no artigo 328.º do CC, este prazo de caducidade está sujeito à interrupção, que ocorre com a convocatória para a entrevista ou com a instauração do inquérito prévio, verificados os respectivos pressupostos.

IV – Pelo facto de o direito de acção disciplinar estar na disponibilidade do empregador, a caducidade respectiva não pode ser oficiosamente conhecida pelo Tribunal, tendo de ser alegada pela parte a quem aproveita – artigos 303.º e 333.º n.º 2 do CC.

V – Quanto aos salários intercalares, a fixação de limites máximos pelos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 da LGT desvaloriza a cotação do despedimento e premeia o empregador faltoso. É também uma solução que contraria toda a lógica e a finalidade da declaração



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

de ilicitude do despedimento, na medida em que esta declaração de ilicitude tem como consequência a recuperação retroactiva da vigência do contrato de trabalho, o que obriga o empregador a pagar ao trabalhador todas as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ser efectivamente reintegrado.

VI – De igual modo, é uma solução que autoriza o incumprimento contratual, porque, se não fosse o despedimento ilícito, o trabalhador teria recebido a sua retribuição completa e é, acima de tudo, uma solução que ofende directamente o *princípio da justa indemnização* (artigo 76.º n.º 4 da CRA), pelo que a solução introduzida pelo n.º 3 do artigo 208.º, combinado com a última parte do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT, é, por um lado, uma solução injusta e patrimonialmente prejudicial para o trabalhador e, por outro, é uma solução inconstitucional por contrariar o *princípio da justa indemnização*.

VII – É também inconstitucional porque viola o princípio da igualdade, que tem consagração no artigo 13.º da CRA, porque, na perspectiva de qualquer trabalhador despedido, o ponto de convergência é a perda do emprego e a consequente perda do direito à retribuição a contar do despedimento. Sendo assim, declarado ilícito o despedimento, não se justifica o tratamento desigual reservado pelo legislador tendo em conta a dimensão da empresa.

(Sumário elaborado pelo Relator).



Texto integral do acórdão

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

RELATÓRIO

REQUERENTE..., de 34 anos de idade, filho de (...) e de (...), nascido no dia 25 de Dezembro de 1984, na cidade do Lobito, município do Lobito, província de Benguela, residente no Lobito no B.º São João, portador do B.I. n.º (...), com o contacto telefónico n.º (...), intentou e fez seguir a **ACÇÃO DE CONFLITO DE TRABALHO** contra o grupo **REQUERIDO...**, situado na cidade do Lobito, B.º Santa Cruz, pedindo o pagamento de uma indemnização, do subsídio de férias não gozadas do ano de 2018, da falta de aviso prévio e de tudo quanto for de direito.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Requerente celebrou com a requerida um contrato de trabalho por tempo determinado, que iniciou no dia 7 de Novembro de 2012 e terminou no dia 28 de Maio de 2018, data em que foi despedido pelo facto de ter faltado ao serviço durante 4 (quatro) dias sem justificação. Exerceu na Requerida a função de repositor e auferia o salário mensal de KZ. 42.000,00 (Quarenta e Dois Mil Kwanzas).



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

Não gozou metade de férias do ano de 2018, não lhe foi pago o subsídio de férias e foi despedimento sem o cumprimento do aviso prévio.

Citada (fls. 53), a Requerida contestou, tendo pedido a improcedência da acção por falta de fundamentação de facto e de direito e, consequentemente, a absolvição da instância e do pedido – fls. 55 a 57.

Para o efeito, alega, em síntese, que o Requerente auferia o salário base de KZ. 32.876,38 (Trinta e Dois Mil, Oitocentos e Setenta e Seis Kwanzas e Trinta e Oito Cêntimos) e esteve ausente do seu posto de trabalho nos dias 9, 10, 11 e 13 de Março de 2018, sem qualquer justificação. Apresentou-se ao serviço no dia 14 do mesmo mês e ano e apresentou um justificativo datado de 12 de Março de 2018, mas a Requerida teve conhecimento de que o Requerente só se apresentou junto da unidade hospitalar no próprio dia 12. Por força disso, foi-lhe instaurado o competente processo disciplinar, que culminou com o seu despedimento por justa causa disciplinar. A Requerida não deve qualquer valor monetário ao Requerente, porque pagou-lhe todos os subsídios e compensações legalmente previstas.

Antes da propositura da presente acção, o Requerente solicitou a tentativa de conciliação ao Ministério Público junto do Tribunal “a quo” – fls. 04. Realizada a reunião de conciliação, não foi possível obter-se acordo e, porque o Requerente manifestou a vontade de continuar com o processo na fase judicial, foram os autos remetidos ao Tribunal “a quo” – fls. 13 a 14, 35 e 36.

Uma vez remetido o processo ao Tribunal “a quo” e terminada a fase dos articulados, designou-se data para a realização da audiência preparatória (fls. 88), mas não se realizou por ausência da Requerida (fls. 94). Por isso, designou-se nova data (fls. 101), tendo sido realizada no dia 09 de Setembro de 2020 – fls. 105.

Seguidamente, foi proferida sentença, que julgou procedente a acção e, em consequência, decretou a nulidade do despedimento do Requerente e condenou a Requerida a proceder à reintegração imediata do Requerente no seu posto de trabalho, auferindo o salário mensal de KZ. 50.551,66 (Cinquenta Mil e Quinhentos e Cinquenta e Um Kwanzas e Sessenta e Seis Cêntimos) e a pagar-lhe a quantia de KZ. 202.206,64 (Duzentos e Dois Mil e Duzentos e Seis Kwanzas e Sessenta e Quatro Cêntimos) de salários intercalares – fls. 107 a 119.

Desta decisão interpôs recurso a Requerida, agora Apelante, (fls. 124), que foi admitido, porque tempestivo e interposto por quem tem legitimidade, como de apelação, a subir imediatamente nos próprios autos, com efeito meramente devolutivo – fls. 126.

A Apelante ofereceu alegações (fls. 159 a 164), rematando com as seguintes conclusões (fls. 171 a 173):



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

1.^a Pelo exposto, a decisão judicativa decisória da concreta realização do direito, não se reveste de fundamentação para sustentar a douta decisão, na medida em que o Tribunal “a quo”, para decidir como o fez, ignorou completamente as razões do surgimento do respectivo Processo Disciplinar, pois, nos termos da alínea *a)* do artigo 206.º da Lei Geral do Trabalho, “constituem justa causa para o despedimento disciplinar, as faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três (3) dias por mês ou doze (12) dias por ano, e desde que sejam causa de graves prejuízos ou riscos para a empresa, desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe esteja atribuída, redução continuada do rendimento do trabalho etc...”.

2.^a Decorre ainda do estatuído no n.º 2 do artigo 46.º da mesma Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, que **“o poder disciplinar é exercido directamente pelo empregador ou pelos responsáveis da empresa, mediante delegação de competência expressa”**.

3.^a O poder disciplinar constitui prerrogativa legal da direcção da empresa, entendemos que é a partir da recepção do relatório de ocorrência, proveniente do posto de trabalho onde estão esmiuçados os factos descritos como “eventuais infracções disciplinares”, que a entidade empregadora, através dos seus responsáveis com competência para o efeito, tomam conhecimento formal do cometimento da infracção, momento a partir do qual começa a contar o prazo de vinte e dois (22) dias úteis, consagrado na norma da alínea *a)* do artigo 61.º, da LGT, ficando rebatido cristalinamente o argumento do Tribunal “a quo”, no sentido de anular o procedimento disciplinar, por alegada inobservância do formalismo processual, quanto à prescrição e caducidade.

4.^a Ora, atenta a factualidade descrita, salvo melhor entendimento do Venerando Juiz de Direito, entendemos que deve ser anulada ou reapreciada a decisão do Tribunal “a quo”, pois a sentença violou flagrantemente o direito da Apelante, uma vez que o que está em causa é a deslealdade do Apelado enquanto trabalhador, que invoca em seu benefício factos ou motivos que sabe serem falsos com a consciência de defraudar o empregador, ou seja, a mentira objectiva e intencional, o falsear da verdade dos factos de modo a iludir a entidade patronal, colocando em crise o princípio da mútua confiança e da lealdade que caracterizam o contrato de trabalho, razões igualmente ignoradas pelo Tribunal “a quo”.

5.^a A consequência cominada pela Constituição e pela lei é a nulidade da referida sentença ou a revogação total da mesma, declarando-a sem efeitos, ou seja, inexistência jurídica.

6.^a Assim, dúvidas não podem subsistir que as questões que justificaram a decisão recorrida não são verdadeiras, tanto é que há fundamentos de direito bastantes, factos e documentos que contrariam em número e grau a decisão proferida, como se demonstrou ao longo dos articulados.



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

7.^a A Apelante apenas fez o uso do poder disciplinar que a lei lhe confere e assiste, nos termos do artigo 36.º da mesma lei, instaurando o competente Processo Disciplinar contra o Apelado no prazo legalmente estabelecido, punindo o Apelado com a medida de despedimento disciplinar, por revelar-se justa, em virtude da gravidade da infracção, cujo despacho de decisão e comunicação respeitaram o formalismo legal.

8.^a Não se percebe como o douto Tribunal "a quo" sustentou na fundamentação da sentença, dizendo que, *sic*, "fundou a sua convicção na análise dos prazos, pois o itinerário seguido não procede, porquanto parece-nos que este confunde a situação em concreto com aquelas em que, quem decide instaurar o procedimento disciplinar e aplica medidas que tinha conhecimento, mas não o fez no tempo devido, sendo este o espírito do legislador nos termos da alínea a) do artigo 61.º da lei que temos vindo a citar (LGT)".

9.^a O comportamento do Apelado causou sobrecarga aos seus companheiros de turno, trazendo consigo prejuízos ou riscos, facto que não poderia ser ignorado pelo Tribunal "a quo", que se quer fazer substituir pelo Apelado, querendo justificar a sua falta de zelo e diligência na prestação das suas funções no âmbito do contrato de trabalho que celebrou com a Apelante e, resultante dos deveres estabelecidos pelo artigo 44.º, cuja inobservância tem como consequência o estatuído nos artigos 205.º e 206.º todos da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho.

10.^a A Apelante cumpriu escrupulosamente o seu dever, conforme estabelecido nos artigos 36.º, 46.º, 47.º, 49.º, 61.º e 206.º da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, não havendo, por conseguinte, qualquer acto que evidencie alguma falta de justificação quanto à medida aplicada, como de resto vem sustentado na douda sentença do Tribunal "a quo".

11.^a Ficou provado nos autos que foi prática reiterada, ou seja, por vários dias o Apelado furtou-se de estar presente no seu posto de trabalho sem justificação.

12.^a Pelo que o Apelante não agiu com dolo ou mera culpa, nem violou ilicitamente o direito do Apelado ou qualquer disposição legal destinada a proteger os interesses deste, não tendo, por conseguinte, causado danos, pelo que não tem dever algum de indemnizar seja lá o que for.

13.^a Disto isto, falece por ter razão a Apelante e, consequentemente, o Tribunal "a quo" nunca teria decidido como o fez, face as evidências legais existentes, pelo que deve ser anulada a decisão tomada.

Por último, pede a declaração da nulidade ou a revogação da sentença recorrida, porquanto existem fundamentos bastantes, como ficou provado, que a infracção disciplinar praticada pelo Apelado justifica a sanção disciplinar aplicada e não houve qualquer irregularidade quanto à observância dos prazos legais na instauração e instrução do processo disciplinar.



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

O Apelado contra-alegou, batendo-se pela manutenção da sentença recorrida – fls. 166 a 167 e 177 a 180.

Dada vista ao digno representante do Ministério Público junto desta Câmara, promoveu que fosse negado provimento ao recurso, porque a sentença recorrida não violou nenhum dos preceitos invocados pela Apelante – fls. 182 a 187.

Colhidos que se mostram os vistos dos ilustres adjuntos (fls. 188 e 188vs), 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, 2 (duas) são as questões a decidir:

1.ª Saber se ocorreu a caducidade do direito da Apelante de instaurar o procedimento disciplinar.

2.ª Saber se a sentença recorrida deve ser revogada.



QUESTÕES PRÉVIAS

1. Nas acções de recurso em matéria disciplinar, a apensação do procedimento disciplinar ao processo principal é uma exigência de ordem prática e não legal. Por isso, esta apensação por linha é de boa prática, porque torna mais fácil a consulta e análise do procedimento disciplinar pelo julgador, principalmente quando está em causa a avaliação da regularidade da sua tramitação.

Parece-nos que é evidente que esta consulta e análise fica dificultada se as peças do procedimento disciplinar estiverem entranhadas no processo principal, nos mesmos termos que os de mais documentos que se juntam com os articulados, tal como ocorreu nos presentes autos – fls. 19 a 32 e 62 a 73.

Por isso, tão logo se juntou aos autos o processo disciplinar do Apelado, o Juiz da causa devia ter ordenado a apensação por linha e de forma ordenada das peças do procedimento disciplinar. Não tendo assim procedido, recomendamos que, em ocasiões futuras proceda desse modo.

Neste sentido tem-se pronunciado a jurisprudência do Tribunal Supremo, destacando-se os seguintes acórdãos: Ac. do TS de 20 de Junho de 2019, proferido no



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

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 04 de Janeiro de 2023].

2. Aproveitamos também o ensejo para reparar que, apesar de estar em causa a impugnação de uma sanção disciplinar, o processo foi autuado como acção de conflito de trabalho quando devia ser autuado como recurso em matéria disciplinar.

Embora o Juiz da causa tenha o dever de fiscalizar o cumprimento dos despachos e a prática de todos os actos no processo, no primeiro despacho que proferiu no processo ordenou que se autuasse o processo como acção de recurso em matéria disciplinar (fls. 37), o que infelizmente não foi cumprido.

Queremos aqui lembrar que, apesar de existirem outras situações que exigem uma forma de processo própria, como são, por exemplo, os casos da aplicação e interpretação das convenções colectivas de trabalho, da impugnação de greves ilícitas, da impugnação de despedimentos por causas objectivas e da segurança, saúde e higiene no trabalho, a nossa legislação processual em vigor tipifica apenas 3 (três) tipos de processos declarativos: a *acção de conflito de trabalho*, que é o processo comum e é aplicável a todas as situações não abrangidas por nenhum processo especial (artigos 11.º e 12.º da Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro); a *acção de recurso em matéria disciplinar*, que é um dos processos especiais e aplica-se quando se pretende impugnar uma sanção disciplinar (artigo 14.º e seguintes da Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro) e a *acção emergente de acidentes de trabalho e doenças profissionais*, que é também um processo especial, mas só aplicável quando está em causa a reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais (artigo 97.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45.497, de 30 de Dezembro de 1963).

Como no caso em apreciação está em causa a impugnação da sanção de despedimento disciplinar, a acção adequada é a de recurso em matéria disciplinar, como bem reparou o Juiz da causa no despacho de fls. 37 e, por isso, a secretaria do Tribunal “a quo” estava obrigada a cumprir com este despacho, tal como está obrigada a cumprir qualquer ordem do Juiz da causa no processo.

3. Com o despacho de fls. 101, o Juiz da causa designou data para a realização da audiência preparatória nos termos dos artigos 508.º e 509.º do CPC, que é de facto a audiência que se segue depois dos articulados. Apesar deste despacho, a acta respectiva denominou-se de *acta de tentativa de conciliação*.

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



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

A denominação de *acta de tentativa de conciliação* para além de não ser legal é redutora, porque sugere que a única finalidade desta audiência é tentar negociar a obtenção de um acordo entre as partes, o que não corresponde com a realidade, pois a tentativa de conciliação é apenas uma das finalidades da audiência preparatória.

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

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



FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Na sentença recorrida foram considerados assentes os seguintes factos:

1.º O Apelado foi trabalhador da Apelante por meio de contrato de trabalho por tempo determinado, celebrado entre as partes, desde o dia 7 de Novembro de 2012 até 28 de Maio de 2018, data em que se extinguiu o referido contrato de trabalho pelo despedimento.

2.º O Apelado exercia a função/categoria de repositor, auferindo o salário mensal total no valor de KZ. 50.551,66 (Cinquenta Mil e Quinhentos e Cinquenta e Um Kwanzas e Sessenta e Seis Cêntimos), sendo KZ. 30.876, 38 (Trinta Mil e Oitocentos e Setenta e Seis Kwanzas e Trinta e Oito Cêntimos) de salário de base, KZ. 6.175,28 (Seis Mil, Cento e Setenta e Cinco Kwanzas e Vinte e Oito Cêntimos) de subsídio de turno e KZ. 13.000,00 (Treze Mil Kwanzas) de subsídio de transporte.

3.º Por motivos de saúde, o Apelado faltou ao serviço nos dias 9, 10, 11 e 13 de Março de 2018.

4.º O Apelado comunicou, por via de uma mensagem, ao responsável da secção onde trabalhava, a sua condição de saúde.

5.º No dia 12 de Março de 2018, fez uma consulta de especialidade na clínica Sagrada Esperança, tendo apresentado à Apelante o respectivo justificativo médico no dia 14 do mesmo mês e ano, quando começou a trabalhar.

6.º No dia 02 de Maio de 2018, a Apelante instaurou contra o Apelado um procedimento disciplinar, tendo-lhe enviado, no mesmo dia, uma convocatória para comparecer na entrevista que se realizou no dia 8 do mesmo mês e ano.



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

7.º No dia 25 de Maio de 2018, a Apelante decidiu aplicar ao Apelado a sanção disciplinar de despedimento, tendo-lhe comunicado esta decisão no dia 28 do mesmo mês e ano.

8.º No dia 29 de Maio de 2018, a Apelante pagou ao Apelado a quantia de KZ. 33.122,99 (Trinta e Três Mil, Cento e Vinte e Dois Kwanzas e Noventa e Nove Cêntimos), relativa aos proporcionais dos subsídios de férias e de Natal, assim como à indemnização pelas férias não gozadas.



FUNDAMENTAÇÃO DE DIREITO

Primeira questão a decidir: saber se ocorreu a caducidade do direito da Apelante de instaurar o procedimento disciplinar.

Na sentença recorrida, para sustentar o decretamento da nulidade do despedimento disciplinar, o Tribunal “a quo”, apresentou como principal argumento o seguinte:

“No caso em apreço, as infracções que foram objecto da instauração do procedimento disciplinar contra o requerente/trabalhador foram cometidas nos dias 09, 10, 11 e 13 de Março de 2018. Porém, a requerida, apesar de tomar conhecimento, nos dias em que foram praticadas, ou pelo menos no dia 14 de Março de 2018, na data em que o requerente retomou as suas actividades, conforme se depreende dos factos provados, só emitiu a convocatória para o trabalhador comparecer na entrevista no dia 02 de Maio de 2018, isto é, Quarenta e Oito (48) dias depois dos factos serem praticados.

Como se pode ser, este facto viola a lei, pois a requerida, tendo tomado conhecimento das infracções que foram cometidas e identificado o seu autor, tinha o prazo de Vinte e Dois (22) dias úteis para instaurar o procedimento disciplinar.

Não o tendo feito dentro do prazo que a lei impõe, considera-se caducado o seu direito/poder disciplinar e, consequentemente, nula a medida disciplinar de despedimento que foi aplicada (vide art.º 61.º da LGT) ”.

Não concordando, a Apelante entende que a sentença recorrida deve ser revogada, porque não houve qualquer irregularidade quanto à observância dos prazos legais na instauração e instrução do processo disciplinar. Para justificar essa sua posição, a Apelante concluiu nas alegações do seguinte modo:

“O poder disciplinar constitui prerrogativa legal da direcção da empresa, entendemos que é a partir da recepção do relatório de ocorrência, proveniente do posto de trabalho onde estão esmiuçados os factos descritos como «eventuais infracções disciplinares», que a entidade empregadora, através dos seus responsáveis com competência para o efeito, tomam conhecimento formal do cometimento da infracção,



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

momento a partir do qual começa a contar o prazo de vinte e dois (22) dias úteis, consagrado na norma da alínea a) do artigo 61.º, da LGT, ficando rebatido cristalinamente o argumento do Tribunal "a quo", no sentido de anular o procedimento disciplinar, por alegada inobservância do formalismo processual, quanto à prescrição e caducidade".

Perante estas duas posições divergentes, constatamos que a principal questão a decidir tem a ver com a alínea a) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT, nos termos da qual "O procedimento disciplinar, iniciado com o envio da convocatória a que se refere o artigo 48.º, só pode ter lugar dentro de vinte e dois (22) dias úteis seguintes ao conhecimento da infração e do seu responsável".

Apesar de considerarmos que esta é a principal questão a decidir, não podemos deixar de referir que, nas alegações, a Apelante procurou ressaltar a violação do dever de assiduidade e de pontualidade com o comportamento do Apelado, que consistiu no cometimento de faltas injustificadas nos dias 9, 10, 11 e 13 de Março de 2018, tendo concluído que se trata de uma infração disciplinar grave. Por isso, entende que o Apelado foi despedido com justa causa disciplinar.

Assim, nas alegações, é de facto notório o esforço da Apelante para demonstrar que o comportamento do Apelado constitui justa causa de despedimento. Mas, para o caso concreto, é um esforço sem qualquer interesse, porque a sentença recorrida decretou a nulidade do despedimento com fundamento na violação do prazo de caducidade previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT. Na perspectiva do Tribunal "a quo", a Apelante, ao tomar conhecimento dos factos e do seu autor, não cumpriu com o prazo de 22 (vinte e dois) dias úteis para instaurar o procedimento disciplinar e, por isso, declarou nulo o despedimento do Apelado e condenou a Apelante a reintegrar aquele e a pagar-lhe os salários que deixou de receber desde o despedimento.

Por essa razão e porque na sentença recorrida não se suscitou qualquer problema sobre a existência ou não de justa causa disciplinar, é uma questão que não será apreciada, embora tenha sido colocada nas conclusões das alegações.

Feito este reparo e antes de qualquer pronunciamento sobre o caso concreto, impõe-se fazer algumas considerações pertinentes sobre esta norma.

Pelo conteúdo da alínea a) do n.º 1 do artigo acabado de citar, principalmente pelo uso da frase "iniciado com o envio da convocatória a que se refere o artigo 48.º", sugere-se que o início do procedimento disciplinar é marcado pela convocatória do trabalhador para ser ouvido na entrevista, mas julgamos que este não é o melhor entendimento, se atendermos as razões que justificam a imposição deste prazo de caducidade e também do prazo de prescrição da infração disciplinar.



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

Na medida em que a imposição destes prazos tem como finalidade impedir a passividade ou falta de acção do empregador após tomar conhecimento de que o trabalhador assumiu condutas susceptíveis de impossibilitar a manutenção do vínculo laboral, o procedimento disciplinar só pode iniciar com a decisão da sua instauração e não quando o trabalhador é convocado para a entrevista.

Na doutrina, este é o entendimento de PEDRO FURTADO MARTINS, quando afirma que “Pensamos que o acto que marca o início do procedimento de despedimento é a decisão do empregador – ou do superior hierárquico com competência disciplinar – de promover a abertura do procedimento contra dado trabalhador. É certo que se pode dizer que esta decisão em si não faz parte do procedimento, pois parece situar-se a montante, só tendo o procedimento início quando é praticado algum acto subsequente, como a nomeação do instrutor ou a realização de alguma diligência preparatória da nota de culpa. Contudo, tendo presente as razões que estão por detrás da imposição dos prazos do procedimento – evita inacção do empregador depois de ter conhecimento de que o trabalhador praticou uma infracção grave, susceptível de inviabilizar a prossecução da relação de trabalho –, julgamos que se deve entender que este se inicia no momento em que é tomada a decisão de instaurar o procedimento” [cfr. MARTINS, Pedro Furtado (2017), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.^a Edição Revista e Actualizada, Cascais: Príncípia, p. 198].

Em sentido contrário, considerando que o procedimento disciplinar inicia com a comunicação que é feita ao trabalhador, cfr. PINTO, Nuno Abranches (2009), *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, p. 118 e FERNANDES, Francisco Liberal e REDINHA, Maria Regina (2015), *Contrato de Trabalho – Novo Regime Jurídico Angolano*, Porto: Vida Económica, p. 227.

Em nosso entender, esta posição que coloca maior destaque na necessidade de comunicação do acto formal ao trabalhador, tem um ponto de partida equivocado, porque, como já referimos, a razão de ser deste prazo é persuadir o empregador a agir, a partir do momento que tem conhecimento da actuação faltosa do trabalhador, de modo a impedir que aquele limite ou coarcte a liberdade de actuação deste e até mesmo de reivindicação, com a ameaça constante de sujeitá-lo ao procedimento disciplinar a qualquer momento. Assim, sendo que a razão de ser deste prazo (e dos outros prazos de prescrição e de caducidade) é limitar, temporalmente, o exercício do poder disciplinar pelo empregador, a contagem do início do procedimento disciplinar só pode reportar-se à data da sua instauração.

Se é verdade que a decisão do empregador de promover a sua abertura marca o início do procedimento disciplinar, não deixa de ser verdade que a convocatória do trabalhador/arguido tem de ser feita dentro do prazo de 22 (vinte e dois) dias úteis, porque de contrário a acção disciplinar poderia eternizar-se pelo menos até à prescrição da



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

infracção disciplinar (artigo 61.º n.º 1, alínea *b*), da LGT), pois, ordenada a instauração, não haveria nenhum outro prazo limite para a realização da convocatória para a entrevista.

Em síntese, estamos a afirmar que, embora o início do procedimento disciplinar seja marcado pela decisão do empregador de promover a sua abertura e, por isso, esta decisão tem de ser tomada dentro do prazo de 22 (vinte e dois) dias úteis seguintes ao conhecimento da infracção disciplinar e do infractor, a convocação do trabalhador para a entrevista tem também de ocorrer dentro do mesmo prazo, para que não seja desvirtuada a razão de ser deste prazo de caducidade, que é evitar a inacção do empregador depois de ter conhecimento da infracção disciplinar grave que o trabalhador praticou e, consequentemente, impedir o prolongamento da ameaça disciplinar contra o trabalhador.

Deste modo, se o empregador não decidir instaurar o procedimento disciplinar ou não convocar o trabalhador para a entrevista dentro dos 22 (vinte e dois) dias úteis seguintes ao conhecimento da infracção disciplinar e do seu autor, extingue-se o seu direito de accionar o procedimento disciplinar, o que assenta na presunção *iuris et de iure* da irrelevância disciplinar da conduta faltosa do trabalhador [cfr. FERNANDES, António Monteiro (2022), *Direito do Trabalho*, 21.ª Edição, Coimbra: Almedina, p. 468 e PINTO, Nuno Abranches (2009), p. 117].

A contagem deste prazo inicia-se a partir do conhecimento da infracção e do seu agente, devendo este conhecimento abranger os factos constitutivos da infracção e as circunstâncias essenciais que permitem o seu enquadramento enquanto desconformidade disciplinar, bem como a identificação precisa do autor da infracção, porque só a partir deste momento é que o empregador tem condições legais de exercer o direito de acção disciplinar – artigo 329.º do Código Civil (CC). Por isso, se o empregador não tiver conhecimento dos factos que permitem formular uma acusação com as circunstâncias de modo, tempo e lugar, não está em condições legais de exercer o direito de acção disciplinar, pelo que não se inicia a contagem este prazo de caducidade, podendo instaurar o inquérito prévio – artigo 46.º n.º 3 da LGT de 2015 [cfr. SOUSA, Pedro Ferreira de (2017), *O Procedimento Disciplinar Laboral*, 2.ª Edição, Coimbra: Almedina, p. 48].

Este prazo qualifica-se como de caducidade porque se reporta ao exercício de um direito, o direito de accionar disciplinarmente o trabalhador, que pode ser livremente exercido pelo empregador, o que é afirmado pelo próprio legislador no corpo do n.º 1 do artigo 61.º da LGT de 2015. Apesar disso e ao contrário do disposto no artigo 328.º do CC, este prazo de caducidade está sujeito à interrupção, que ocorre com a convocatória para a entrevista ou com a instauração do inquérito prévio, verificados os respectivos pressupostos e pelo facto de o direito de acção disciplinar estar na disponibilidade do empregador, a caducidade respectiva não pode ser oficiosamente conhecida pelo Tribunal, tendo que ser alegada pela parte a quem aproveita – artigos 303.º e 333.º n.º 2 do CC [cfr. MARTINS, Pedro Furtado (2017), p. 184; MARECOS, Diogo Vaz (2012),



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

Código do Trabalho Anotado, 2.^a Edição Actualizada, Coimbra: Coimbra Editora, p. 750; MARTINEZ, Pedro Romano (2017), *Da Cessação do Contrato*, 3.^a Edição, Coimbra: Almedina, p. 434; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2020), *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a Edição Revista e Actualizada, Rei dos Livros, p. 457 e SOUSA, Pedro Ferreira de (2017), pp. 45 a 46].

Nesta medida, se o empregador exercer o direito de acção disciplinar depois do decurso do prazo de caducidade, não compete ao Tribunal, por iniciativa própria, pronunciar-se sobre esta questão, salvo se for levantada pelo trabalhador, que é quem tira proveito da situação. Por isso, se o exercício do direito de acção disciplinar é um ónus do empregador, a alegação e prova do seu exercício para além do prazo de caducidade é um ónus do trabalhador, porque na acção de impugnação do despedimento a caducidade do procedimento disciplinar é um facto constitutivo da nulidade do despedimento invocado pelo trabalhador e, em consequência, dos direitos por ele reclamados com base nessa nulidade – artigo 342.º n.º 1 do CC [cfr. SOUSA, Pedro Ferreira de (2017), p. 46]. Contrariamente, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 342.º do CC, cabe ao empregador o ónus da prova dos factos impeditivos da eficácia da caducidade, que são constitutivos do seu direito de sancionar disciplinarmente o trabalhador.

Decorrido este prazo de caducidade sem a prática de actos interruptivos, como a convocação do trabalhador para a entrevista (artigo 48.º n.º 2 da LGT) ou a instauração do inquérito prévio (artigo 46.º n.º 3 da LGT), a consequência é a caducidade do procedimento disciplinar, que conduz à nulidade da sanção disciplinar, se ainda assim alguma tiver sido aplicada (artigo 61.º n.º 1 da LGT de 2015), tal como acabou por decidir o Tribunal “a quo” [cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2020), p. 454 e 786; MARTINS, Pedro Furtado (2017), p. 197 e FERNANDES, Francisco Liberal e REDINHA, Maria Regina (2015), p. 225].

Feitas estas considerações sobre a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT, estamos agora em melhores condições para ajuizar o caso concreto e responder à questão a decidir.

Conforme foi considerado provado na sentença recorrida, o Apelado, por razões de saúde, faltou ao serviço nos dias 9, 10, 11 e 13 de Março de 2018 e, enquanto durou a sua ausência, comunicou por mensagem ao responsável da secção onde trabalhava o motivo da sua ausência. Para além disso, ainda na sentença recorrida, considerou-se provado que no dia 12 de Março de 2018 o Apelado fez uma consulta de especialidade na clínica Sagrada Esperança e no dia 14 do mesmo mês e ano, quando começou a trabalhar, apresentou à Apelante o respectivo justificativo médico. Apesar disso, conforme considerou-se também provado na sentença recorrida, a Apelante ordenou no dia 2 de Maio de 2018 a instauração de um procedimento disciplinar contra o Apelado, tendo este sido convocado para a entrevista nesse mesmo dia.



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

De facto, conforme consta na própria convocatória, o Apelado foi convocado para a entrevista no dia 2 de Maio de 2018, tendo sido acusado de não ter comparecido no local de trabalho nos dias 09, 10, 11 e 13 de Março de 2018 e de não ter justificado as referidas faltas – fls. 22 a 23.

Pela data em que foi feita a convocatória do Apelado e tendo em conta os dias em que ocorreram as faltas, é evidente que não se respeitou o prazo de caducidade de 22 (vinte e dois) dias úteis previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 61.º da LGT.

Como se trata do controlo de presenças, a constatação pelo gestor dos Recursos Humanos da ausência de determinado trabalhador no local e dentro do horário de trabalho é imediata, sendo dispensável qualquer participação de terceiro. Portanto, o conhecimento dos factos que a Apelante considera constituírem infracção disciplinar grave, ao ponto de determinar a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação jurídico-laboral, bem como o conhecimento do respectivo infractor, é directo e ocorre conforme a infracção disciplinar é cometida.

É bem verdade que nem sempre o responsável pela gestão dos Recursos Humanos tem competências disciplinares, já que o exercício destas competências por pessoa diversa do empregador carece sempre de um acto de delegação de competência expressa – artigo 46.º n.º 2 da LGT. Por isso, afirma-se no n.º 1 do artigo acabado de citar que “(o) empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidos”.

Mas não podemos perder de vista que, em regra, as empresas organizam-se de forma hierárquica e os trabalhadores, pelo contrato de trabalho, são integrados nessa organização, ocupando uma determinada posição, a que corresponde uma categoria, com todo o *status* correspondente. Esta organização pode ser de pequenas dimensões e corresponder a um modelo relativamente simples, ou ser de grande dimensão e conter uma estrutura hierárquica complexa e compartimentada.

Nesta estrutura organizacional da empresa, ao trabalhador pode ser atribuída uma categoria superior e, por força disso, para além de receber uma remuneração diferenciada e ter direito a condições de trabalho mais favoráveis, tem acesso a funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores e pode exercer poderes laborais por delegação.

É o que ocorre nos presentes autos, onde o empregador é uma sociedade comercial, denominada (...), que é proprietária de várias lojas, entre as quais o hipermercado (...), local onde o Apelado prestava a sua actividade laboral. Numa empresa com a dimensão da Apelada e com o número de trabalhadores que emprega, o responsável pela gestão dos Recursos Humanos exerce um cargo de chefia, o que faz dele, nas devidas proporções, integrante da estrutura de gestão da empresa.



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

Tendo tomado conhecimento das faltas cometidas pelo Apelado e considerando as mesmas como infracção disciplinar grave, o responsável pela gestão dos Recursos Humanos devia ser diligente o suficiente e rapidamente comunicar os factos ao detentor do poder disciplinar, para que este pudesse atempadamente ordenar a instauração do procedimento disciplinar, de modo a permitir a convocatória do trabalhador para a entrevista dentro do prazo de caducidade de 22 (vinte e dois) dias úteis.

Se internamente a empresa não está organizada à este nível e, por isso, a informação relativa às faltas não circulou com a velocidade necessária entre as diferentes estruturas de direcção, ao ponto de o Apelado só ser convocado 49 (quarenta e nove) dias de calendário ou cerca de 34 (trinta e quatro) dias úteis depois da data em que apresentou o justificativo médico, a culpa é apenas da Apelante.

Como acima referimos, nas alegações, a Apelante faz um esforço argumentativo para demonstrar que a conduta do Apelado, por si só, é ilícita e culposa, cuja gravidade implica a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação jurídico-laboral. E, de facto, nos termos da alínea *a)* do artigo 206.º da LGT, constituem justa causa disciplinar para despedimento as faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam 3 (três) dias por mês ou 12 (doze) por ano ou, independentemente do seu número, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa. Mas não é esta a questão que está em causa na sentença recorrida.

Na sentença recorrida, o Tribunal "a quo" declarou nulo o despedimento do Apelado, porque entendeu que a Apelante não cumpriu na íntegra com o procedimento disciplinar, uma vez que a convocatória daquela para a entrevista foi feita muito depois de ter decorrido o prazo de caducidade de 22 (vinte e dois) dias úteis previsto na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 61.º da LGT. Portanto, o que se afirma na sentença recorrida é que, quando o Apelado foi convocado para a entrevista, já tinha caducado o direito de acção disciplinar da Apelada.

E, grosso modo, é também esta questão que a Apelante traz nas conclusões das suas alegações. Na primeira conclusão, a Apelante começa por dizer que o Tribunal "a quo" ignorou completamente as razões que levaram à instauração do procedimento disciplinar. De facto, ignorou, mas não por mero capricho. Só não teve em consideração a justa causa disciplinar, porque, para proferir a sua decisão, relevou o incumprimento da tramitação do procedimento disciplinar, acabando, por isso, por declarar a nulidade do despedimento do Apelado.

Já nas conclusões n.º 2, 3, 5, 7, 8, 9 e 10 a Apelante acaba por rebater a posição do Tribunal "a quo" plasmada na sentença recorrida, afirmando, grosso modo, que não violou a tramitação do procedimento disciplinar. Segundo a Apelante, "O poder disciplinar constitui prerrogativa legal da Direcção da empresa, entendemos que é a partir



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

da recepção do relatório de ocorrência, proveniente do posto de trabalho onde estão esmiuçados factos descritos como «eventuais infracções disciplinares», que a entidade empregadora através dos seus responsáveis com competência para o efeito, tomam conhecimento formal do cometimento da infracção, momento a partir do qual começa a contar o prazo de vinte e dois (22) dias úteis, consagrado na norma da alínea a) do artigo 61.º da LGT, ficando rebatido cristalinamente o argumento do tribunal «a quo», no sentido de anular o procedimento disciplinar, por alegada inobservância do formalismo processual, quanto a prescrição e caducidade».

Assiste razão a Apelante quando afirma que o momento a partir do qual começa a contar o prazo de 22 (vinte e dois) dias úteis é quando o empregador toma conhecimento do cometimento da infracção. Mas não a tem quanto afirma que o conhecimento é formal. Esta exigência de forma não resulta da letra da lei e muito menos do seu espírito. Mais do que a forma, o relevante é que o empregador tenha este conhecimento, até porque pode ser directamente observado o cometimento da infracção disciplinar.

Por outro lado, não podemos nos esquecer que actualmente, com alguma frequência, e é o caso da Apelante, o trabalhador é contratado por uma sociedade comercial, não conhecendo os respectivos sócios e sem nunca ter qualquer contacto com eles, nem mesmo no momento da assinatura do contrato. Nestas circunstâncias, a ideia de patrão é substituída pelo conceito de empresa, que tem uma determinada estrutura interna autónoma, da qual resulta um considerável afastamento entre a titularidade formal dos contratos e o exercício efectivo dos poderes patronais. Os sócios tornaram-se simples fornecedores de capitais, passando a gestão e o exercício dos poderes patronais a ser desempenhado pela estrutura tecnocrática autónoma [cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2020), pp. 401 a 403].

É nesta estrutura tecnocrática autónoma onde está também inserido o responsável pela gestão dos Recursos Humanos da Apelante, fazendo parte do grupo de gestão que exerce os poderes patronais e toma as decisões próprias de empregador. Sendo assim, como já referimos, a partir do momento que este responsável, por causa do exercício das suas funções, toma conhecimento de faltas injustificadas cometidas por qualquer trabalhador e que justificam o exercício da acção disciplinar, tem a obrigação de ser diligente e imediatamente reportar os factos ao detentor do poder disciplinar, para que este possa ordenar a instauração do procedimento disciplinar e seja possível notificar o trabalhador para a entrevista ainda dentro do prazo de 22 (vinte e dois) dias úteis.

Nesta medida, não assiste razão ao Apelante, porque caducou o seu direito de instaurar o procedimento disciplinar, pelo que deve o recurso ser julgado improcedente.



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

Segunda questão a decidir: saber se a sentença recorrida pode ser revogada.

Uma vez que concluímos que caducou o direito da Apelante de instaurar o procedimento disciplinar contra o Apelado e, por isso, o recurso deve ser julgado improcedente, a decisão desta segunda questão a decidir é óbvia: não pode a sentença recorrida ser revogada, porque concordamos com o posicionamento do Tribunal “a quo”.

Entretanto, não sendo revogada, coloca-se a seguinte pergunta: deve a sentença recorrida manter-se nos precisos termos? A nossa resposta é negativa relativamente à condenação da Apelante no pagamento dos salários intercalares no montante de KZ. 202.206,64 (Duzentos e Dois Mil e Duzentos e Seis Kwanzas e Sessenta e Quatro Cêntimos).

É bem verdade que esta condenação está dentro dos parâmetros previstos no n.º 3 do artigo 208.º, combinado com o n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT. Nos termos destes artigos, declarado nulo o despedimento disciplinar, o empregador é condenado a reintegrar o trabalhador ou a indemnizá-lo, sem prejuízo do pagamento dos salários devidos com o limite máximo de 6 (seis) meses para as grandes empresas, de 4 (quatro) meses para as médias empresas e de 2 (dois) meses para as pequenas e micro-empresas.

Mas, é nosso entendimento, conforme já foi decidido por este Tribunal no acórdão de 27 de Abril de 2023, proferido no processo n.º 13/2022, que esta solução do legislador jusslaboral é inconstitucional e é por essa razão que a sentença recorrida, embora não possa ser revogada, deve ser alterada quanto aos salários intercalares devidos. A respeito, neste acórdão de 27 de Abril de 2023, criticou-se a solução legislativa dos artigos 208.º n.º 3 e 209.º n.º 3 e sustentou-se a sua inconstitucionalidade. Como concordamos com os argumentos aduzidos no acórdão citado, transcrevemos parte dos mesmos, para declararmos a inconstitucionalidade da solução em causa, tendo em vista a alteração da sentença recorrida

Assim, fazendo nossos os referidos argumentos, afirmamos o seguinte:

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



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

De igual modo, é uma solução que autoriza o incumprimento contratual, porque, se não fosse o despedimento ilícito, o trabalhador teria recebido a sua retribuição completa e é, acima de tudo, uma solução que ofende directamente o *princípio da justa indemnização* introduzido no ordenamento juslaboral angolano pelo n.º 4 do artigo 76.º da CRA. Este princípio exige a reparação integral dos danos sofridos, onde se inclui a restituição de toda a retribuição que o trabalhador deixou de auferir por causa do despedimento ilícito (*lucro cessante*), enquanto dano patrimonial, porque só assim a indemnização será considerada justa.

Assim, a solução introduzida pelo n.º 3 do artigo 208.º, combinado com a última parte do n.º 3 do artigo 209.º, ambos da LGT, é, por um lado, uma solução injusta e patrimonialmente prejudicial para o trabalhador e, por outro, é uma solução inconstitucional por contrariar o *princípio da justa indemnização*, pois não tem em vista a reparação dos danos efectivamente sofridos pelo trabalhador.

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

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

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

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



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

Nesta particular, é importante lembrar que o nosso sistema de controlo da constitucionalidade das leis e dos actos administrativos é *difuso*, tendo em conta que aos Tribunais da jurisdição comum foi também atribuída competência para o efeito pelo n.º 1 do artigo 177.º da CRA, nos termos do qual “Os Tribunais garantem e asseguram a observância da Constituição, das leis e demais disposições normativas vigentes, a protecção dos direitos e interesses legítimos dos cidadãos e das instituições e decidem sobre a legalidade dos actos administrativos”. Por isso, declaramos que a norma do n.º 3 do artigo 208.º, combinado com a última parte do n.º 3 do artigo 209.º, é inconstitucional e, como consequência, deve a Apelante ser condenar a pagar todos os salários que o Apelado deixou de receber desde o despedimento até ao trânsito em julgado deste acórdão ou até à reintegração, conforme as circunstâncias.

Assim, nesse sentido deve a sentença recorrida ser alterada e a Apelante condenada a pagar os salários do Apelado desde 28 de Maio de 2018 até o trânsito em julgado deste acórdão ou até à sua reintegração. Tendo como referência a data de hoje, decorreram até ao momento 60 (sessenta) meses, que multiplicados por KZ. 50.551,66 (Cinquenta Mil e Quinhentos e Cinquenta e Um Kwanzas e Sessenta e Seis Cêntimos), perfaz um total de KZ. 3.033.099,60 (Três Milhões, Trinta e Três Mil, Noventa e Nove Kwanzas e Sessenta Cêntimos). Alterando-se a sentença recorrida, deve a Apelante ser condenada a pagar este montante a título de salários intercalares, sem prejuízo do pagamento dos salários que se vencerem até o trânsito em julgado deste acórdão ou até à reintegração do Apelado.



DECISÃO

Por todo o exposto, acorda-se em julgar a apelação improcedente, confirmando-se a douta sentença recorrida com a alteração supra referida e, em consequência, condenando-se a Apelante a pagar ao Apelado até ao momento KZ. 3.033.099,60 (Três Milhões, Trinta e Três Mil e Noventa e Nove Kwanzas e Sessenta Cêntimos) a título de salários intercalares, sem prejuízo do pagamento dos salários que se vencerem até o trânsito em julgado deste acórdão ou até à reintegração deste, conforme as circunstâncias.

Custas pela Apelante.

Registe e Notifique.

Benguela, 25 de Maio de 2023

Oswaldo Luacuti Estêvão (Relator)

Mágno dos Santos Bernardo (1.º Adjunto)

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