

**O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA AO DESPEDIMENTO  
INDIVIDUAL NO DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS E ANGOLANO:  
UM ESTUDO COMPARADO**

ZEFERINO LUMBUE PATACA

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito  
das Empresas, na especialidade de Direito do Trabalho

Orientador:

Professor Dr. Alcides Emanuel da Silva Martins, Professor Convidado do  
ISCTE/IUL

Outubro, 2017



## **EVOCAÇÃO**

“As leis são como as teias de aranha que apanham os pequenos insetos e são rasgadas pelos grandes”

**(Sólon)**

## **DEDICATÓRIA**

Primeiramente a Deus, pelo dom da vida que me concedeu.

Ao meu pai, a minha mãe, a minha Esposa Olímpia Jeovati Chiwoyo Hamuyela Pataca, aos meus irmãos, amigos (as), aos meus colegas, ao meu orientador que desde a primeira hora que nunca me negou o seu conforto Dr. Alcides Martins.

E por fim, aos milhares de trabalhadores que diariamente lutam sem saberem onde recorrer para ver seus direitos salvaguardados quando são alvo de Despedimento arbitrários, tanto em Portugal como em Angola.

## AGRADECIMENTO

Ao Meu Deus, todo o poderoso, eu agradeço pelo dom da vida, força e a coragem que me concedeu para poder escrever a minha dissertação de fim de Curso.

A todos aqueles que directa ou indirectamente contribuíram para o êxito deste trabalho, de forma especial a minha Esposa Olímpia Jeovati Chiwoyo Hamuyela Pataca, a minha família (Belchior Samunga, César Galiano Chimuco Benjamim, ao Mano Jesus, Angelina Raimundo, a Elsa Suzeth), aos meus filhos, aos meus professores de forma especial, Doutora Mária Luísa Alves, Doutor António Pereira de Almeida, Doutor Monteiro Fernandes, Doutor Vasco Branco, Doutor Manuel Pita, Doutor Alcides Martins meu orientador, aos meus colegas, Nélida Semedo, Mestre Tobias Cunhas, os meus Amigos, que sem medo de errar passo a citar: Mestre Ângelo Major da Silva Denho, com quem partilhei momentos de felicidade e de tristeza nas lides académicas em Portugal, ao Mestre Mateus Bacavaca Tchipelequesse Joaquim, pelos bons e maus momentos que juntos partilhamos nas lides académicas em Portugal, Mestre Miguel Ndunde, Manuel Catumbela, Venceslau Lino Sivera (Lau), Yuri Mujinga (Yuri), Mestrando António Cruz, Dr. Trindades Matias Chitunda Tchikueyeye, Dr. Valdino Sima, Dr. José Xavier, ao Mestre Baltazar Irineu da Costa, pelo incentivo, Dr. Carlos Gregório, ao Doutorando Manuel Tomas Alexandre Diogo Tchakamba, ao Doutorando Carlos Upindi Pacatolo, ao Dr. Plácido Kandongo, Dr. Flávio Fária, ao Denis Epalanga, Dr. Lote Kativa, Dr. Lopes (Director do Liceu BG9017) e a todos os Irmãos do grupo Vozes D'Frica, sem excepção, o meu muito obrigado pelo amor e carinho.

E por fim a todo povo português, pela hospitalidade e o amor fraterno que lhe é característico, o meu “Ndapandula”.

Bem haja!!!

## ÍNDICE

<b>EVOCAÇÃO</b> .....	<b>i</b>
<b>DEDICATÓRIA</b> .....	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMENTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>iv</b>
<b>Resumo</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>viii</b>
<b>SIGLAS E ABREVIATURAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I- NOÇÕES FUNDAMENTAIS</b> .....	<b>8</b>
1. <i>Génese e Evolução Histórica do Instituto do Poder Disciplinar</i> .....	8
a) <i>Conceito</i> .....	8
b) <i>Natureza do Poder disciplinar</i> .....	9
2. <i>Génese e Evolução legislativa no direito comparado</i> .....	11
2.1. <i>Em Portugal</i> .....	12
2.2. <i>Em Angola</i> .....	14
a) <i>Regulação Laboral no Período Colonial Em Angola</i> .....	15
b) <i>Primeira Legislação sobre o trabalho em Angola</i> .....	17
c) <i>Segunda legislação sobre o Direito do trabalho em Angola</i> .....	20
d) <i>Terceira Legislação Actual de Angola</i> .....	21
<b>CAPÍTULO II- O PODER DISCIPLINAR E JUSTA CAUSA SUBJECTIVA DE DESPEDIMENTO INDIVIDUAL NO DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS E ANGOLANO</b> .....	<b>24</b>
1. <i>Conceito legal de justa causa</i> .....	24
1.1. <i>Justa causa como cláusula geral</i> .....	25
1.2. <i>Critério para averiguação da justa causa</i> .....	27
2. <i>Titular do poder disciplinar</i> .....	28
2.1 <i>Fundamento do Poder Disciplinar</i> .....	29
2.2. <i>Sanção disciplinar</i> .....	31
2.3. <i>O tempo para aplicar a sanção disciplinar</i> .....	32
2.4. <i>Limites na Aplicação da sanção disciplinar</i> .....	33

**CAPÍTULO III- O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA AO  
DESPEDIMENTO INDIVIDUAL NO DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS  
E ANGOLANO: UM ESTUDO COMPARATIVO. .... 35**

1. Em Portugal. ....	35
1.1. Inquérito Prévio.....	36
1.2. Prazo para a conclusão do Inquérito .....	37
1.3. Procedimento disciplinar. Nota de culpa .....	38
1.4. Conteúdo da Nota de Culpa .....	39
1.5. Comunicação da intenção de proceder ao despedimento.....	39
1.6. Envio de cópias às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores...	40
1.7. Consulta do processo disciplinar.....	41
1.8. Defesa do trabalhador-arguido .....	42
1.9. Decisão.....	43
2. Em Angola (Art.º 50º da LGT e seguintes) .....	44
2.1. Convocatória .....	45
2.2. Entrevista.....	46
2.3. Aplicação da medida disciplinar .....	48
2.4. Execução da Medida disciplinar .....	49
2.5. Reclamação e Recurso (art.º 56º da LGT) .....	49
3. A Problemática da Aplicação Prática da Lei no Ordenamento Jurídico Angolano	51

**CAPÍTULO IV- IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR  
CAUSA SUBJECTIVA NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO  
PORTUGUÊS E NA LEI GERAL DO TRABALHO (LGT) ANGOLANA ..... 53**

1. Em Portugal: Que meios o trabalhador pode usar para impugnar o despedimento? .....	53
a) Âmbito de Aplicação.....	54
b) Prazos .....	54
c) Tramitação Processual .....	54
1.2. Procedimento Cautelar .....	55
a) Elementos.....	55
b) Prazo .....	56
c) Tramitação Processual .....	56
1.3. Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento com processo especial. ....	57

a) Âmbito de Aplicação (Art.º 389º do CT).....	57
b) Prazo (Artigo 387º a 389º nº 1 do CT).....	58
3. Em Angola: Recurso Judicial para a Impugnação do Despedimento Individual ..	65
b) Tramitação Processual .....	68
c) Recurso.....	69
4.1. Sistema Francês.....	71
4.2. Sistema Espanhol .....	72
4.3. Sistema do Reino Unido .....	73
<b>Proposta <i>De Iure Condendo</i> .....</b>	<b>75</b>
<b>Conclusão.....</b>	<b>76</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>78</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>85</b>



## Resumo

O presente trabalho, que tem como tema “O procedimento disciplinar com vista ao Despedimento Individual no Direito do Trabalho Português e Angolano: Um Estudo Comparado”, incide sobre a análise minuciosa do quadro real e actual da lei laboral portuguesa e angolana.

O tema em questão, ressalta da tamanha importância no Direito Laboral Português e de forma especial no Direito Laboral Angolano, dada a frequência com que os despedimentos lícitos e ilícitos ocorrem no quotidiano português e angolano e tendo em conta a dualidade de interesses sobre ele existente na sua aplicação.

O Direito Angolano de forma geral precisa de uma profunda reforma a todos os níveis. Desde a criação de normas que se adaptam aos novos contextos até à reforma a nível dos próprios operadores de justiça.

Não é admissível em pleno século XXI, que os trabalhadores ainda sejam submetidos aos despedimentos anárquicos, cláusulas contratuais abusivas sobre o olhar impávido do estado angolano (sem serem submetidos aos procedimentos disciplinares). Angola é um Estado Democrático e de Direito e que tem o princípio da legalidade como sendo um princípio estruturante.

Não é admissível e, muito menos, justificada a questão da morosidade processual que muitas das vezes se tem notado na justiça angolana, sem que os seus protagonistas sejam responsabilizados civilmente ao contrário do que acontece em Portugal. Não é admissível a injustiça que muitas das vezes são submetidos alguns trabalhadores no momento da cessação do contrato, sobre o olhar impávido dos órgãos públicos mormente a Inspeção Geral do Trabalho.

Portanto, é nosso propósito com este trabalho, despertar a comunidade, e dos trabalhadores de forma especial, sobre os seus direitos e que devem acionar mecanismos legais em casos de injustiça laboral, despertar também as associações sindicais no sentido de não se deixarem submeterem as várias intimidações e serem cada vez mais forte no sentido de defenderem os seus direitos e os direitos dos seus associados.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho, cessação, responsabilidade civil dos operadores de justiça (Magistrados), funcionários e a Responsabilidade civil dos empregadores.

## Abstract

The present work, which has as its theme "The Disciplinary Procedure for Individual Dismissal in Portuguese and Angolan Labor Law: A Comparative Study", focuses on the detailed analysis of the real and current framework of Portuguese and Angolan labor justice.

The subject in question, emphasizes the importance in Portuguese Labor Law and especially in Angolan Labor Law, given the frequency with which licit and illicit dismissals occur in Portuguese and Angolan daily life and taking into account the dual interests of Application.

Angolan law in general needs to be thoroughly reformed at all levels. From the creation of norms that adapt to the new context, reform in the level of the own operators of justice.

It is not permissible in the 19th century, that workers are still subject to anarchic dismissals, abusive contractual clauses on the watchful eye of the Angolan state (without being subjected to disciplinary procedures). Angola is a Democratic and Law State and has as principle of legality as a structuring principle.

It is not admissible, let alone the unjustified, the question of procedural delays that have often been noticed in Angolan justice, without their protagonists being held civilly unlike what happens in Portugal. It is not permissible injustice that many times are submitted some workers at the time of the assignment of the contract, on the patriotic look of public agencies, especially the General Labor Inspection.

Therefore, it is our purpose with this work, to awaken the workers' community in a special way about their rights and that should trigger legal mechanisms in cases of labor injustice, to awaken also the trade union associations in order not to be led on the various intimidations And to be increasingly strong in the sense of defending their rights and the rights of their associates.

**Keywords:** Labor Contract, civil liability of the justice operators (Magistrates) and civil liability of employers.

## **SIGLAS E ABREVIATURAS**

**Ac.** – Acórdão

**Art.º** - Artigo

**Arts** - Artigos

**CC-** Código Civil

**CCA-** Código Civil Angolano

**CCP-** Código Civil Português

**CGSILA-** Confederação Geral dos Sindicatos Independentes e Livres de Angola

**CP** – Código Penal

**CPC** – Código de Processo Civil

**CPT** – Código de Processo do Trabalho

**CRA-** Constituição da República de Angola

**CRP-** Constituição da República Portuguesa

**CT-** Código do Trabalho

**CTR-** Código do Trabalho Rural

**EFU-** Estatuto do Funcionário Ultramarino

**ETA-** Estatuto do Trabalho em Angola

**LGT-** Lei Geral do Trabalho

**MPLA** – Movimento Popular de Libertação de Angola

**OIT-** Organização Internacional do Trabalho

**SADC** – Comunidade de Desenvolvimento dos Países da África Austral

**SS** – Seguintes

**UNITA-** União total para a Independência de Angola

**UNTA** – União Nacional dos Trabalhadores Angola

## INTRODUÇÃO

O tema pelo qual nos propusemos dissertar, intitula-se “**o procedimento disciplinar com vista ao despedimento individual no direito do trabalho português e angolano: um estudo comparado**”, cremos ser de grande relevância e determinante, dada a frequência com que os despedimentos lícitos e ilícitos ocorrem no quotidiano português e angolano e tendo em conta a dualidade de interesses sobre ele existente e a inaplicabilidade do sistema jurisdicional.

De um lado temos o trabalhador, que, em virtude da posição de dependência económica e social em que se encontra é a parte tendencialmente mais fraca ou carecida na relação laboral. Enquanto o empregado o seu interesse apontam para uma rigidez crescente no sistema de despedimento por iniciativa da entidade empregadora e noutros casos por iniciativa do próprio trabalhador. Do outro lado, temos a entidade empregadora, eventualmente mais interessada numa flexibilização daquele sistema e adepta de modalidades de cessão de contrato de trabalho simples e eficazes, de modo a conseguir uma maior mobilidade de mão-de-obra, e assim, inserir-se numa economia que se pretende competitiva e inovadora.

Consideramos ser importante o tema por tratar de um assunto que tem afrontado a sociedade em geral e a classe trabalhadora nas mais diversas empresas sedeadas em Portugal e em Angola, muita das vezes sem intervenção activa dos órgãos competentes do Estado nem das comissões sindicais das empresas, que por vezes e na realidade estão mais ao lado do empregador do que do trabalhador e que muitas das vezes até são politizadas.

Assim sendo, queremos mostrar que, entre o empregador e o trabalhador, enquanto partes da relação laboral, não há maior nem menor, mas sim partes da relação com deveres e direitos, que advêm da celebração do contrato laboral<sup>1</sup>. Tais interesses estão subjacentes a dois princípios que inspiram toda a regulamentação desta matéria: por um lado o princípio da liberdade de contratação, e por outro, o princípio da estabilidade ou da segurança no emprego, que assenta na proibição dos despedimentos ilícitos, conforme artigos 53º da C.R.P, 338º do Código do Trabalho Português e artigo 76º nº 4 da Constituição da República de Angola, adiante designada por (C.R.A).

---

<sup>1</sup> Cfr. Artigo 8º da LGT (Lei Geral de Trabalho Angolano)

O ordenamento jurídico português e angolano, reconhecem aos cidadãos nacionais e estrangeiros, o direito ao trabalho e o dever de contribuir para o desenvolvimento sustentável dos respetivos países sem prejuízo das normas do direito internacional. Assim, pretende-se entender melhor o problema e despertar o interesse dos Juristas sobre o assunto e a consciência dos sujeitos da relação *jus laboral* (empregador e trabalhador), bem como a sociedade em geral, devido às consequências que advêm de comportamentos daquela natureza.

Durante a nossa pesquisa, iremos procurar levar o leitor a ter uma ideia do tema que nos propusemos estudar na nossa dissertação de Mestrado, mostrando-lhe as razões que nos levaram à escolha do mesmo, bem como as questões intrinsecamente ligadas ao tema, que pretendemos ver equacionadas pelo estudo que faremos.

Assim sendo, começaremos pela identificação do tema escolhido e mostrar as razões pela sua escolha, apresentando depois a sua delimitação e o plano de estudo das matérias que iremos abordar.

Em seguida, procuraremos mostrar os métodos a seguir na elaboração e estudo do nosso trabalho, não só no campo da escrita como também nas pesquisas que faremos. Porque não se pode pensar na elaboração de um trabalho desta natureza sem ter em conta a metodologia, os objectivos, o problema científico, a possível hipótese e a delimitação do tema.

Assim, o nosso trabalho está estruturado em quatro capítulos, sendo certo que, no primeiro, falamos das noções fundamentais, falamos da gênese do direito do trabalho português que é caracterizado por seis fases, que vão desde 1834 até aos nossos dias. Já em Angola, o direito do trabalho é apenas caracterizado por três fases que vão desde o período colonial até aos nossos dias.

No segundo capítulo, falamos do poder disciplinar e justa causa subjectiva do despedimento individual no direito do trabalho português e angolano. Neste capítulo, o essencial a reter é o conceito de justa causa. Abordamos o conceito do ponto de vista legal que é meramente exemplificativo, pois, no dia-a-dia existem outras infrações graves que podem dar aso ao despedimento individual. Destacamos, o conceito de justa causa por se reportar a uma forma de cessão do vínculo, fundada em facto imputável ao trabalhador, mais relevante do ponto de vista jurídico.

Quanto ao terceiro capítulo, que incide sobre o procedimento disciplinar com vista ao despedimento individual no direito do trabalho português e angolano,

procurando fazer-se o seu estudo comparado. Neste, dissecamos o conceito de processo disciplinar, que consiste na sequência de actos que culminam na aplicação de uma medida disciplinar. O que importa saber do conceito acima referenciado é sem sombra de dúvidas perceber as seguintes inquietações: porquê que o empregador deve aplicar a medida disciplinar, sendo ele o lesado, e é a ele a quem se atribui o poder para “julgar”? E, porquê que é o empregador a aplicar a medida disciplinar sabendo-se que, nos contratos vigora o princípio da igualdade das partes?

Assim, apesar de ser uma exigência a nível do direito privado, em direito do trabalho esta igualdade não pode ser meramente formal. É formal porque na verdade o trabalhador submete-se as ordens e direcção do empregador. Ainda no mesmo capítulo, elucidamos as fases do procedimento disciplinar na jurisdição portuguesa e angolana. Pois, que em boa verdade, elas não diferem muito apesar de que Portugal a nível de alteração legislativa isto é, na vertente laboral deu passos significativo em relação a Angola.

Por fim, no quarto capítulo, que tem como o título, a impugnação do despedimento individual por causa subjectiva no direito processual do trabalho português e na lei geral do trabalho angolano. Quanto a este capítulo, mais uma vez, abordamos as várias dificuldades a nível da legislação laboral, concluindo que Angola tem de caminhar muito, pois, existe muita legislação dispersa e desajustada aos novos contextos. Os grandes problemas que têm contribuído na má aplicação de medidas disciplinares principalmente em Angola, resultam do abuso de poder por parte dos empregadores, pois, estes em alguns casos encontram uma almofada (protecção) das autoridades, nomeadamente, o não cumprimento dos prazos legais desde o início do processo disciplinar até aplicação da medida disciplinar.

Todavia, no que tange à impugnação dos despedimentos, importa sublinhar os meios que os trabalhadores têm de lançar mão para poderem se opor dos despedimentos arbitrários que vão desde a reclamação, o recurso aos tribunais e destes para os tribunais superiores.

## JUSTIFICAÇÃO DO TEMA

Todo trabalho deve ter um objecto, não só para facilitar a organização do estudo, mas também para a compreensão da sua elaboração e para não fazer o esforço em vão.

Assim, tendo em conta o antedito, o tema pelo qual nos propusemos a estudar para a nossa dissertação de mestrado versa sobre **O procedimento disciplinar com vista ao despedimento individual no direito do trabalho português e angolano: um estudo comparado.**

A abordagem que faremos sobre esta temática não culmina o estudo da mesma, serve apenas como um novo contributo para o seu estudo. Poucos ou muitos já o abordaram, e pensamos que outros tantos e bons seguirão o nosso exemplo, e esperamos que façam melhor do que nós!

O passo inicial, o mais importante e difícil talvez, para a elaboração de qualquer trabalho, quer de dissertação de mestrado ou até outro de cariz científico, é o da escolha do tema em geral e da circunscrição do mesmo num campo mais específico.

A escolha do tema surgiu como resultado de um interesse pessoal, tendo em conta as várias irregularidades que temos notado principalmente na ordem jurídica angolana, desde a falta de legislação específica como por exemplo: um Código de Processo Laboral e a má interpretação em alguns casos dos operadores da justiça. Pelo que, ao nos depararmos com a cadeira de Direito Processual Laboral, ministrada por um professor Excelente no II semestre deste curso, sentimo-nos obrigados a explorar um tema relacionado com o procedimento disciplinar com vista ao despedimento individual, fruto de duas importantes (para nós) razões:

*a)* Porque atualmente em Angola, algumas entidades empregadoras aplicam o procedimento disciplinar sem o cumprimento das Leis, sem se respeitar os prazos que a lei impõe, aplicam o despedimento de forma desproporcional entre o facto praticado pelo empregador e a sanção (despedimento), mesmo naqueles casos em que o facto praticado pelo trabalhador configura justa causa para o despedimento, certo é que os procedimentos utilizados violam grandemente a lei. Por exemplo: há despedimento desacompanhados de uma comunicação escrita;

*b)* Um outro problema é de saber que tipos de empregadores existem em Angola? Como é óbvio, muitos deles considerando ter protecção especial do Regime, desrespeitam as leis emanadas dos órgãos legislativos;

c) Relativamente a Portugal, apesar de estar muito avançada do ponto de vista normativo, é mister que se adequem o Código de Processo do Trabalho com o Código de Processo Civil.

## OBJECTIVOS

### • **Objetivos Geral**

- Perceber qual tem sido na prática a motivação dos despedimentos no Ordenamento Jurídico Angolano;
- Perceber até que ponto o Código de Processo Civil Angolano tem sido útil na tramitação Processual Laboral;
- Identificar a Importância dos Princípios Gerais do Direito Processual Civil no Direito Processual Laboral Português e Angolano;
- Perceber a questão da tramitação do processo de despedimento a nível da empresa, dos Tribunais e por fim o Recurso em matéria do direito processual laboral no ordenamento jurídico português e angolano;

### • **Objectivos Específicos**

- Compreender o que tem estado na base da aplicação tímida dos processos especiais concretamente, a Acção de Impugnação da Regularidade e Licidade do Despedimento, sabendo que em muitos casos, no Direito Laboral Angolano, mesmo tendo elementos para assim proceder, optam sempre para um processo declarativo.
- Perceber como são tramitados os processos especiais no caso em concreto, a Acção de Impugnação da Regularização e Licidade do Despedimento, no ordenamento jurídico Angolano VS no Ordenamento jurídico Português;
- Recordar aos magistrados e funcionários dos tribunais que os processos especiais, devem ser céleres do ponto de vista prático e não meramente formal;
- Despertar a Comunidade Jurídica angolana para que os Magistrados também devem ser responsabilizados pela Morosidade Processual quando as mesmas não são justificadas;



## HIPÓTESES

Em face dos objetivos acima exposto, mas do que ser um problema que afeta somente os trabalhadores afeta do ponto de vista geral o ser humano:

Se muito positivo que as instituições angolanas como Estado, os órgãos legislativos, os aplicadores da Justiça, as organizações sindicais, as universidades, enfim toda a sociedade civil, se engajassem mais em criar debates abertos e inclusivos, sem tabus, sem represália, no sentido de se abordar a temática em apreciação. Seroa também de grande interesse abordara possível responsabilização, do ponto de vista prático e não formal, aos empregadores, nomeadamente, quando acionam procedimentos disciplinares de forma desproporcionada ou por outra, sem respeitarem a lei,. Na verdade, os despedimentos embora com invocação de justa causa mais que o procedimento disciplinar as vezes é ilícito. E se alguns Magistrados, que muita das vezes pensam que têm um poder absoluto, não decidem atempadamente os processos de caracter urgente que lhe são submetidos, não estaríamos a combater este fenómeno e acima de tudo desencorajar novas práticas?

## DELIMITAÇÃO DO TEMA

A nossa abordagem incidirá sobre a questão relacionada com **O procedimento disciplinar com vista ao despedimento individual no direito do trabalho português e angolano: um estudo comparado**, onde procuraremos em primeira mão tratar da noção de algumas questões essenciais, falaremos da génese e evolução histórica do instituto do poder disciplinar, a evolução histórica da legislação laboral portuguesa e angolana.

Assim, na legislação angolana vamos abordar com maior incidência a regularização no período colonial, primeiras codificações e causas de despedimento antes de 1975 e durante a vigência da primeira lei Laboral. Numa segunda parte, passaremos então a incidir sobre a motivação e a aplicação do processo de despedimento por causa subjectiva (a nível das empresas e posteriormente nos tribunais), onde destacaremos os procedimentos dos despedimentos individuais, a execução do despedimento.

No segundo Capítulo abordaremos a temática do *poder disciplinar e justa causa de despedimento individual no direito do trabalho português e angolano*, neste ponto, a ideia central é saber porquê que o empregador deve aplicar a medida disciplinar

sabendo que estamos perante um contrato de trabalho, uma vez que no contrato em causa vigora o princípio da Igualdade das partes?

No terceiro capítulo reflectiremos e daremos a atenção ao tema central do nosso estudo, dissecando aos processos declarativos e processo especiais com maior destaque a acção de Impugnação Judicial da Regularização e Licitude do Despedimento, quer na ordem jurídica portuguesa e quer na ordem jurídica angolana.

Por fim, o último capítulo será dedicado a questão relacionada a impugnação do despedimento, desde os meios de impugnação até ao recurso.

### **METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.**

De entre os diversos modelos metódicos de realização, utilizaremos a seguinte Metodologia: Histórico, indutivo, dedutivo, o comparativo e bibliográfico, por se ajustarem à essência do nosso trabalho e por facilitarem a sua exequibilidade com a pesquisa do tema em causa, interpretando os factos e os fenómenos jurídicos que corporizam o problema.

## CAPÍTULO I- NOÇÕES FUNDAMENTAIS

### 1. *Génese e Evolução Histórica do Instituto do Poder Disciplinar*

#### a) *Conceito*

Importa-nos *primae facier*, definir o poder disciplinar. Assim, entende o renomado Professor António Monteiro FERNANDES, que o poder disciplinar “consiste na faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores cuja conduta ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato<sup>2</sup>. Da definição acima referenciada, podemos perceber que é por meio do contrato de trabalho, que o empregador poderá obter a disponibilidade da força produtiva do trabalhador, e por força disso, ao empregador lhe será atribuída uma certa autoridade (privilégios, para manusear a relação laboral), sobre os trabalhadores ao seu serviço. De modo geral, configura uma dependência necessária do trabalhador (subordinação jurídica), para o cumprimento pontual do contrato de trabalho a todos os níveis.

Razão pela qual, o filósofo francês nos trás de forma polêmica e inovadora o nascimento de uma nova forma de poder coercitivo que fora o poder disciplinar que surgiu no Ocidente no século XVIII. De acordo com a teoria de Foucault, esta forma de poder nasce a partir de uma nova conceção da sociedade com a queda do chamado poder soberano predominante nos regimes absolutistas da Europa.

A nova sociedade, filha das revoluções liberais, governada pela ideologia burguesa, vê o poder disciplinar como a forma mais cabível e eficaz de garantir a ordem, substituindo os suplícios e espetáculos de execução pública.<sup>3</sup>

Um outro aspecto que importa realçar é de que, a teoria sobre o poder proposta por Foucault torna-se original, pois para o filósofo, não existe uma teoria geral ou mesmo axiomática do poder, suas análises não o consideram a realidade com característica universal.

*“De acordo com Roberto Machado, para Foucault não existe algo unitário ou global que chamamos de poder, mas sim, formas díspares, heterogêneas em constante*

---

<sup>2</sup> *Direito do Trabalho*, 14ª Edição, Editora Almedina, Coimbra, 2009, pág. 273

<sup>3</sup> Texto Extraído da Internet no dia 28 de Novembro de 2016: [www.google.pt](http://www.google.pt) (Fábio Pestana Ramos), este filósofo de nosso tempo concebe o poder não de maneira vertical ou mesmo maniqueísta em uma dialética entre “opressores” ou aqueles que exercem o poder e “oprimidos” aqueles que sofrem com a coerção do mesmo

*transformação, o poder é uma prática social e, como tal, constituída historicamente, logo, as práticas ou manifestações de poder variam em cada época ou sociedade.*

*FOUCAULT entende que toda teoria é provisória, acidental e dependente do estado de desenvolvimento da pesquisa, aceitando seus limites.*

*Acrescenta ainda, que poderíamos entender que as teorias propostas anteriormente sobre o exercício do poder não são falsas ou errôneas, mas deram conta de explicar a sociedade de seu tempo.*

*O próprio filósofo aceita que suas teorias também são provisórias e possíveis de serem refutadas ou mesmo derrubadas. Já na visão de Foucault, o poder não emana unicamente do sujeito, mas de uma rede de relações de poder que formam o sujeito, dentre outros elementos, tal como o discurso, a arquitetura ou mesmo a própria arte”<sup>4</sup>*

“O poder é concebido como uma rede, não nasce por si só, mas de relações sociais.

Outro aspecto inovador da teoria de Foucault é observar este mesmo poder como algo muitas vezes positivo, inerente a natureza humana, manifestado em pequenas coisas, através de pequenos dispositivos.

Em seu livro “Vigiar e Punir”, que trata sobre o nascimento da prisão e outras instituições disciplinares, o filósofo discorre de forma minuciosa e instigante sobre a questão do poder disciplinar.

Daí que, na terceira parte de sua obra, Foucault explica que a partir dos séculos XVII e XVIII o poder foi exercido através de dispositivos disciplinares, o Estado ou mesmo a sociedade se utilizou do corpo, da vigilância e do adestramento para garantir a obediência e disciplinar os indivíduos.

### ***b) Natureza do Poder disciplinar***

O Poder disciplinar, tem sido considerada como uma das matérias mais complexas no direito do trabalho, alias como afirma Júlios Manuel Vieira GOMES, “o poder disciplinar representa uma matéria mais controversas de todo o regime do contrato de trabalho, ao ponto de ser difícil encontrar alguns momentos de consenso. Discute-se praticamente, desde o fundamento do poder disciplinar, à sua autonomia, ou

---

<sup>4</sup> Idem

antes, à sua natureza instrumental face ao poder de direcção, bem como quais os interesses que serve”<sup>5</sup>

Relativamente a sua natureza, alguns autores consideram que a fonte do poder disciplinar é intrinsecamente ambígua. Assim, por exemplo, Françoise Vennin-DOMENACH, *apud* Júlio Manuel Vieira GOMEMS, para quem o “poder disciplinar não tem verdadeiramente uma fonte, mas sim duas: o contrato e a existência de uma colectividade. Desta ambiguidade quanto ao seu fundamento resultaria boa parte da incerteza e do arbítrio do seu exercício: o empregador apresentar-se-ia, ora como contraparte contratual, ora como “chefe”, titular de uma organização em que o trabalhador se acha inserido. A tese da autora insere-se dentro de uma visão do contrato de trabalho como mera “facha” porquanto o poder disciplinar formar-se-ia espontaneamente na empresa”<sup>6</sup>

Uma visão diferente é apontada pelo Jean PELISSIER *apud* Júlio Manuel Vieira GOMES, este autor, defende que “pode haver uma violação do contrato que não constitui uma infracção disciplinar: «Quando um operário mecânico não coloca óleo numa máquina, comete certamente uma violação do contrato que pode acarretar um grave dano. Mas não viola, em contrapartida quaisquer regras de disciplina que são regras de conduta comum aos membros de uma comunidade e destinadas a fazer reinar a ordem»”<sup>7</sup>

Foram por esses e outros motivos que chegamos as seguintes conclusões: a natureza e o fundamento do poder disciplinar é sem sombra de dúvida o contrato de trabalho, por uma razão muito lógica. Se o poder disciplinar é o poder exercido pelo empregador sobre um trabalhador, quer com isso dizer que tal poder só será acionado no decurso de um contrato de trabalho, sendo certo que uma das características essencial do contrato de trabalho é a subordinação jurídica. Ora se não haver contrato de trabalho, não haverá poder de disciplinar e se haver poder disciplinar necessariamente terá de haver um contrato de trabalho. Pois, será impossível num contrato de trabalho haver subordinação jurídica sem haver poder disciplinar que será exercido em princípio pelo empregador. Pelo que, o contrário se estaria a esvaziar o conteúdo da subordinação jurídica.

---

<sup>5</sup> *Direito do Trabalho*, Vol. I, (Relações Individuais de Trabalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 879

<sup>6</sup> *Ibidem*, pág. 880

<sup>7</sup> *Idem*, pág. 881

Por isso, “desde a antiguidade se afirma que onde estiver o homem existirá sociedade (*Ubi homo, Ibi Societas*). Mas para que seja possível a convivência humana em sociedade tem que se definir uma ordem, ou seja, um conjunto de regras e padrões que orientem o comportamento do homem e que estabeleçam ainda as regras da organização dessa sociedade, bem como as instituições que fazem parte”<sup>8</sup>

“A subsistência da vida humana em sociedade depende da existência de regras que garantam a ordem e a convivência pacífica entre os homens. Essas regras ou normas, por um lado, conferem direitos e garantem certos usos fundamentais da liberdade”<sup>9</sup>

Neste sentido, como bem afirma Júlio Manuel Vieira GOMES, o poder disciplinar do empregador encontra o seu fundamento no contrato de trabalho, muito embora sirva de ponte, ou elemento de conexão, com a estrutura, a organização, em que esse contrato se insere e da qual constitui um elemento essencial.

## **2. Génese e Evolução legislativa no direito comparado**

O surgimento da legislação laboral, teve o seu ápice, a partir da revolução industrial. Neste sentido, importa-nos socorrer dos ensinamentos de Luís Manuel Teles de Menezes LEITÃO, ao referir que “os graves problemas desencadeados pela revolução industrial tornaram necessária uma intervenção legislativa destinada a proteger a parte mais fraca da relação laboral, ou seja, o trabalhador. Para esta tensão muito contribuíram as diversas revoltas operárias que foram surgindo ao longo do séc. XIX, de que constituem principais exemplos a revolta dos tecelões de Manchester em 1817, a revolta dos *Canuts de Lyon* de 1831, e a revolta dos operários de Chicago em defesa da jornada de 8 horas”<sup>10</sup>

Desta feita, “surgiu assim no pensamento oitocentista um movimento de defesa da melhoria das condições de trabalho, em resultado da questão social. Esse movimento teve uma componente filosófica, expressa pelas correntes do pensamento socialista tradicionalmente divididas em socialismo utópico onde pontificam Saint-Simon, Fourier e Proudhon e socialismo científico, da autoria de Marx e Engel, cujo Manifesto Comunista, datado de 1848, constitui um marco essencial de crítica ao capitalismo. Mas

---

<sup>8</sup> Isabel ROCHA *et alii*, *Introdução ao Direito*, S/Ed., Porto Editora, Portugal, pág. 19

<sup>9</sup> *Ibidem*, pág. 23

<sup>10</sup> *Direito do Trabalho de Angola*, Ed., Almedina, 2016, pág. 25

esse movimento teve ainda uma componente religiosa, expressa pela doutrina social da Igreja, defendendo a intervenção do Estado para humanização das relações laborais, que teve a sua expressão máxima na encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII, datada de 15 de Maio de 1891”<sup>11</sup>

Pelo que, esse movimento teve expressão legislativa nas primeiras leis sociais, destinada a proteger a situação dos trabalhadores, a qual se iniciou precisamente pelos mais desprotegidos e vulneráveis de entre eles, regulamentando-se assim inicialmente a situação do trabalho de menores e das mulheres, num processo que se foi paulatinamente estendendo aos restantes trabalhadores. Surgiram assim as primeiras leis sociais em 1819 em Inglaterra, 1839 na Rússia, e 1841 em França. Embora mais tarde, foi especialmente importante a legislação social alemã tendo, sob o impulso do Chanceler Otto Von Bismarck, tendo sido aprovada a lei sobre protecção na doença (1883), acidente de trabalho (1884) e reforma (1889)<sup>12</sup>

Portanto, situações miseráveis dos trabalhadores nas novas fábricas como em Manchester e, em função das consequências provocadas pela revolução industrial como por exemplo, o índice elevado de desemprego (uma vez que os trabalho manufacturados estavam a ser substituídos pelas maquinas), este processo fez com que surgissem vários movimentos revolucionários que defendiam os seus direitos, que mais tarde se deu a expressão do direito colectivo e posteriormente o surgimento dos sindicatos, no sentido de defender os direitos dos trabalhadores, no seu conjunto. Também assim, essa revolta levou ao reconhecimento do direito a greve como meio de luta dos trabalhadores.

## **2.1. Em Portugal**

Como é do conhecimento comum, a actividade de trabalho impõe-se como uma exigência ou necessidade natural do homem. Na medida em que a natureza não nos oferece, de forma direta e em quantidade suficiente, os bens de que carecemos para sobreviver, o trabalho é, por este motivo, a base da vida social e o principal instrumento de sobrevivência e de criação de riqueza colectiva. Além disso, a nível individual, a actividade de trabalho é um elemento essencial da vida das pessoas: Para além de ser um factor de realização pessoal e de inserção social, absorve não só grande parte da

---

<sup>11</sup> Idem, pág. 26

<sup>12</sup> Idem

nossa existência como ainda, ou principalmente, condiciona o nível de vida ou de satisfação das necessidades pessoais<sup>13</sup>

Falar da origem histórica do Direito do Trabalho em Portugal, é mister recorrer ao artigo 1152º do Código Civil Português (CCP) e as primeiras normas do direito do trabalho introduzidas no Código Civil de 1867. Pois, é aquela que dá a noção tradicional de contrato de trabalho.

“Com o conceito de “juridificação”, abarca-se o conjunto dos “processos pelos quais o Estado intervém em áreas da via social (relações industriais, instrução, família, bem-estar social, comércio) com métodos que limitam a autonomia dos indivíduos ou dos grupos na determinação dos seus negócios”<sup>14</sup>.

Acrescenta ainda o Professor António Monteiro FERNANDES, “que foram as formas extremas e particularmente gritantes de exploração, emergentes da organização da produção em termos fabris, que forçaram os poderes públicos, por todo o lado em que o surto da industrialização ocorria, a abandonar a “neutralidade” exigida pelos princípios do liberalismo económico e intervir no domínio das condições em que o trabalho era prestado nas fábricas. Essas intervenções resumiram-se, de início, aos aspectos que mais impressionavam a opinião pública e mobilizavam a filantropia ou as primeiras forças contestárias da época. O trabalho de menores e de mulheres, as condições de higiene e segurança nas instalações fabris. Mas o seu principal alcance consistiu na quebra da mencionada posição de neutralidade, e na abertura de todo um caminho de produção legislativa que levou à sedimentação do Direito do Trabalho”<sup>15</sup>

“Esta sedimentação corresponde, na verdade, a um processo de adensamento da intervenção do Estado na regulação do trabalho subordinado, no quadro mais vasto da progressiva amplificação das suas funções nos domínios económicos e social”<sup>16</sup>

Na visão do professor António MENEZES, a evolução do Direito do Trabalho em Portugal pode ser comodamente exposta com recurso a uma periodificação corresponde a seis fases:

- 1- A fase do Direito civil (1834 a 1891);
- 2- A fase das medidas de protecção (1891 a 1926);

---

<sup>13</sup> Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *O Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano Lei Geral do Trabalho*, S/Ed., Editora Vida Económica S.A, Porto, 2015, pág. 23

<sup>14</sup> António Monteiro FERNANDE, *Direito do Trabalho*, 17ª ed., Almedina Editora, Portugal, 2014, pág. 29

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> *Ibidem*, pág. 30



- 3- A fase do Estado Novo (1926 a 1974);
- 4- A fase social (1974 a 1989);
- 5- A fase da reconstrução (1989 a 2003);
- 6- A fase da codificação (2003 em diante)<sup>17</sup>;

## **2.2. Em Angola**

A génese do direito do trabalho angolano encaixa-se na trilha dos macros acontecimentos políticos do país. Enquanto colónia ultramarina, a organização e o funcionamento do instituto laboral em Angola era definida pela metrópole, assim, as ordens e as leis vinham de Portugal, em termos de mudanças políticas da força do trabalho, e tinham efeitos diretos sobre Angola.

Desde os tempos remotos, em Angola por causa da diversidade cultural, foi sempre difícil proteger legalmente os cidadãos, nomeadamente os que se encontram no interior dos municípios.

Hoje mais do que nunca, em Angola a maior parte da população é pobre. Existe uma classe rica com âmbito restrito. A classe média está destruída e muitos dos seus elementos sem o mínimo de informação e instrução, e não tendo protecção legal quase nenhuma.

Existem nos municípios do interior os pequenos empresários, que muitas das vezes despedem os trabalhadores, que nem sequer são compensados. Outrossim, é nosso entender, que as sociedades angolanas são sempre injustiçadas por influência política.

Ainda no interior dos municípios de Angola, quando há conflitos de várias ordens, as partes normalmente optam em resolver com base na justiça consuetudinária (direito tradicional) por ser no entendimento daqueles, como a mais célere e muitas das vezes sem custos, daí que, devemos enaltecer o contributo e a importância da justiça tradicional (consuetudinária) face ao direito positivo.

---

<sup>17</sup> *Tratado de Direito Civil*, Vol. I, 4ª Ed. Reformulada e Actualizada, Editora Almedina, Coimbra, 2012, pág.300

## a) Regulação Laboral no Período Colonial Em Angola

Partindo do pressuposto da génese do direito laboral, Angola conheceu a realidade do trabalho escravo, o qual, como se calcula, constitui exactamente o oposto do que se exige no Direito do Trabalho. Até à segunda metade do séc. XIX a economia colonial de Angola assentava quase exclusivamente no tráfico de escravos, marfim e pouco mais.

Em relação à escravatura interna, ela constituía todo o fundamento da economia colonial de Angola ao longo do séc. XIX, verificando-se ainda fenómenos a ela assimilados, como o instituto do carreto, processo pelo qual os particulares alugavam carregadores ao Governo, que se encarregava de os obrigar a trabalhar, para alimentar as caixas do Estado. Devido a este enraizamento, a abolição da escravatura teve que enfrentar inúmeras resistências<sup>18</sup>

A hostilidade da medida que suscitava na sociedade colonial e nos próprios africanos que se dedicavam ao tráfico fez com que as medidas quase nunca fossem levadas à prática, o que implicou sucessivas fugas e revoltas de escravos, que incluíam o assassinio de proprietários de escravos.

Confrontados com o trabalho forçado sem recompensa satisfatória dos trabalhadores, neste caso os escravos, “a abolição da escravatura não evitou, sob expedientes diversos, a instituição do trabalho compelido por muitas décadas. Efectivamente, em relação aos denominados trabalhadores não assimilados, o sistema que vigorou até 1962 era o de uma semi-escravatura, dado que o “trabalhador indígena” sem bilhete de identidade era considerado como menor, e por isso sujeito a uma espécie de tutela por um curador, encarregado de fiscalizar o modo e a prestação do seu trabalho ao patrão, verifica-se uma autêntica injustiça constatada naquela época praticada pelos colonos. Pelo contrário, os europeus estabelecidos em Angola e os naturais “já assimilados” eram sujeitos às mesmas normas que regulavam o trabalho de acordo com as leis portuguesas”<sup>19</sup>

“Em seguida surge o regulamento de 17 de Maio de 1880. Este diploma manteve os processos de recrutamento de mão-de-obra, mas reforçou ainda mais os meios de

---

<sup>18</sup> Luís Manuel Teles de Menezes LEITÃO, *Direito do Trabalho de Angola*, Ed., Almedina, 2010, pág. 34

<sup>19</sup> O art.º 25º da Lei de 29 de Abril de 1875 tinha o cuidado de especificar que “estes contratos na altura, não eram permitidos se por qualquer modo se mostrar que servem para promover o tráfico de escravatura.

garantia dos patrões. Naquela época não se fazia sentir ou salvaguardar os direitos e deveres daqueles que eram considerados como escravo e no fundo também como seus trabalhadores”<sup>20</sup>

Com o surgimento do Decreto de 27 de Maio de 1911, que regulava o trabalho indígena africano, porém, reduzido de 3 anos. Dois anos depois emitiu-se outro decreto que voltou a disciplinar a situação da expatriação de trabalhadores angolanos para São Tomé, exigindo a intervenção de uma autoridade logo enquanto da celebração do contrato, para certificar o carácter livre do mesmo. Como consequência, o contrato celebrado com intervenção dessa autoridade, o patrão tinha o direito de deter o trabalhador em flagrante delito de evasão e de o entregar á autoridade mais próxima, que o poderia sujeitar a trabalho correcional.

Procurando solução adequada para uma boa regulação do trabalho, a acção da OIT, foi muito importante ao estabelecer convecções na área do trabalho indígena, como a convecção de 28 de Junho de 1928, sobre trabalho obrigatório, a Convecção de 20 de Junho de 1936 e sobre o recrutamento da mão-de-obra indígena, e o seu patrão, que estabelecia sanções penais para a sua aplicação. Na sequência da Convenção da OIT, o Decreto nº 43039 de 30 de Junho de 1960 aboliu as sanções penais pela quebra de contratos de trabalho, que teve a sua aplicação em 1961.

Todas as sanções que prejudicavam o trabalhador na altura, como exploração da força humana sem remuneração ou consideração por parte do empregador, já no séc. XX, pelo DL nº 42383, de 13 de Julho de 1959, foi criado na Comarca de Luanda um Tribunal do trabalho como tribunal especial, que procedeu a criação de tribunais em todo o Ultramar pelo Decreto nº 44310, de 27 de Abril de 1962. Ainda o Decreto-Lei nº 45497, de 30 de Dezembro de 1963, aprovou o Código de Processo do Trabalho, que vigorou a partir de 1 de Setembro de 1970. E por último, pelo Decreto nº 46402, de 22 de Junho de 1965, foram criados Tribunais de Trabalho nas Comarcas de Luanda, Benguela e no Huambo na altura Nova Lisboa.

Assim, no entendimento de Carlos COMPLARGO, devemos reconhecer que a persistência do trabalho forçado nas colónias portuguesas foi levada muito mais longe que em outros países colonialistas. Embora o trabalho forçado tenha vindo paulatinamente a ceder lugar ao trabalho livre, tal ocorreu em medida muito diversa do

---

<sup>20</sup> Luís Manuel Teles de Menezes LEITÃO, *Op. Cit.*, pág. 37

que resulta dos textos legais, podendo dizer-se que persistiu até ao derrube do colonialismo português<sup>21</sup>

### ***b) Primeira Legislação sobre o trabalho em Angola***

Tendo em conta que, o 11 de Novembro de 1975 corresponde a uma data em que de facto Angola tornou-se numa Nação independente e Soberana, a sua proclamação e o reconhecimento deram ao país a qualidade de Estado Soberano. Como consequência lógica a primeira grande alteração que o país registou foi a aprovação de uma Lei Constitucional. Embora tenha tido uma duração muito curta, foi bastante relevante para o Direito do Trabalho angolano a autonomização do período de transição para a independência, que decorreu entre 1974 a 1975.

Na mesma senda, O Professor Luís Manuel Teles de Menezes LEITÃO, considera o período acima referenciado, como um período de transição, onde ocorreram algumas intervenções importantes na área *jus laboral*. Há que salientar que logo em 24 de Maio de 1974, através do Diploma Ministerial, foi reconhecido o direito de organização sindical. Posteriormente, através do DL 3/75, de 8 de Janeiro, reconheceu-se o direito à greve<sup>22</sup>

Para salvaguardar os direitos dos trabalhadores fruto da operação colonial, aprovou-se a lei sindical, o Decreto-Lei 66/75, de 10 de Junho. A referida Lei Sindical teve como destaque a revogação de toda a legislação anterior relativa às associações sindicais e estabeleceu um regime de filiação obrigatória, com vista a proporcionar aos trabalhadores uma consciência associativa para um sindicalismo mais interventivo e acima de tudo mas sólida. Também, estabelecia a unidade sindical, instituindo uma confederação unitária, que depois se veio a chamar União Nacional dos Trabalhadores Angolanos (UNTA).

A Lei Constitucional angolana de 11 de Novembro de 1975, que instituiu um regime socialista de propriedade veio dispor na área laboral reconhecendo o direito ao trabalho, a assistência social em caso de incapacidade para o trabalho.

Apesar de garantir a tão prestimosa garantia fundamental aos trabalhadores, ainda assim, a Lei acima referenciada, não revogou expressamente a legislação anterior,

---

<sup>21</sup> *Direito do trabalho (Notas de Estudo)*, Luanda, 1982, *Apud* Luís Manuel Teles de Menezes LEITÃO, *Direito do trabalho de Angola*, Ed., Almedina, 2010, pág. 39 e 40

<sup>22</sup> *Direito do trabalho de Angola, Op. Cit.*, pág. 40 e 41

tendo-se mantido parcialmente em vigor o Estatuto do Trabalho em Angola (ETA), o Estatuto do funcionamento Ultramarino (EFU) e o Código do Trabalho Rural (CTR), que só vieram a ser expressamente revogados pela Lei Geral do Trabalho nº 6/81, de 24 de Agosto. Passaram assim, a vigorar regimes distintos para situações diversas, sendo certo que o Estatuto do Trabalho de Angola aplicável a trabalhadores especializados, o Código do Trabalho Rural a trabalhadores rurais e o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino a funcionários Públicos.

Quanto ao regime disciplinar instituído nesses diplomas veio, no entanto, a ser tacitamente revogado (expressamente quanto ao EFU) pela lei nº 11/75, de 15 de Dezembro (Lei da Disciplina de Processo Produtivo), que pretendeu pôr termo a uma onda de indisciplina laboral causada pela instabilidade, resultante da independência e da situação de guerra civil a que então se assistia naquela altura.

“Em consequência, foram tipificados como crimes certas condutas de ordem disciplinar como:

*A embriaguez e o estado de drogado no local de trabalho; a resistência passiva no trabalho; a violação pelos trabalhadores das disposições da Lei Sindical relativa a reuniões no local de trabalho ou a omissão da entidade patronal em fornecer aos delegados sindicais a informação que necessitam; a concessão de licenças ou férias que prejudicasse o normal funcionamento da actividade pública ou privada; o abandono por parte de administradores, directores ou outros responsáveis pela actividade das empresas privadas ou por elementos de chefia dos serviços públicos; o encerramento total ou de secções significativas da empresa por parte do empregador ou seus representantes com poderes de administração ou de gerência, sem autorização do Governo; a paralisação do trabalho ou greves que não sejam conduzidas pelos sindicatos ou pelas comissões sindicais, onde aquelas não existam; finalmente, quaisquer outros factores que lesem gravemente o processo produtivo”<sup>23</sup>*

Ainda no que tange à matéria disciplinar, a denominada indisciplina do processo produtivo, entende o Professor Luís Manuel Teles de Menezes LEITÃO, que a lei sancionava de acordo com a gravidade da infração com as penas de: Censura registada; Suspensão de vencimentos ou salários por três dias, com a obrigação de o trabalhador se

---

<sup>23</sup> Luís Manuel Teles de Menezes LEITÃO, *Op. Cit.* Pág. 42

manter ao serviço; Suspensão de vencimento ou salários até seis dias; Despromoção, aposentação compulsiva ou despedimento<sup>24</sup>

Assim, é nosso entender, que algumas medidas disciplinares que na altura eram aplicadas aos infratores (Trabalhadores), violava grandemente os direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores e não só como também colocava em risco a própria dignidade da pessoa humana. Pois, o que estava em causa era privar o trabalhador a manter-se no local de trabalho como se de um escravo se tratasse.

Foi daí, que no ano de 1978 foi particularmente fértil em diplomas na área laboral, assim, o Decreto nº 22/78, de 21 de Fevereiro, que aprovou o estatuto do trabalhador estrangeiro, revogando o Decreto nº 99/76, de 23 de Dezembro. O Decreto nº 130/78, de 9 de Dezembro, regulamentado pelo Decreto Executivo nº 1/79, de 5 de Janeiro, vieram generalizar o direito à licença de parto a todas as Mulheres trabalhadoras. O Decreto nº 131/78, de 9 de Dezembro, regulamentado pelo Decreto Executivo nº 2/79, de 12 de Dezembro, estabeleceu sobre o regime de férias dos trabalhadores acessórias, enquanto o Decreto nº 132/78, de 9 de Dezembro, dispôs sobre subsídios e remunerações acessórias, enquanto o Decreto 133/78, de 9 de Dezembro abrangiu as licenças registadas, ilimitadas e a aposentação. Estes dois diplomas revogaram as disposições correspondentes do EFU.

Com aprovação de muitos Decretos, mesmo assim, houve insuficiência na regulação e na protecção dos trabalhadores, porque violava-se ainda com muita frequência os direitos dos trabalhadores, desde, a segurança e a higiene no trabalho, também não se faziam sentir, para uma boa relação laboral entre o empregador e o trabalhador.

Com o surgimento da primeira Lei Geral do Trabalho, a Lei nº 6/81, de 24 de Agosto, vem pôr fim uma vez a todo o sistema “arcaico” herdado do colonialismo português, que dispersava as questões laborais pelos três diplomas acima referidos, a ETA, o EFU e o CTR, para além de outras leis avulsas, eliminando-se, assim, a discriminação. Daí resultando e modernizando o Direito do Trabalho de Angola. Não obstante o seu elevado nível técnico, tem sido reconhecido que a lei não se conseguiu adaptar suficientemente às circunstâncias, o que originou o seu desuso e a necessidade de alteração posterior<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Ibidem, pág. 43

<sup>25</sup> Idem, pág. 44

A lei contemplava igualmente a obrigação das empresas elevarem as condições sociais e culturais dos seus trabalhadores.

O surgimento da lei supracitada permitiu ao Estado Angolano acompanhar a evolução internacional após a queda do muro de Berlim, pois Angola muda o seu regime de economia planificada para a economia de mercado, tendo iniciado um processo de privatização das suas empresas que atingiu o auge em 1991-1992.

No ano de 1992, no entanto, com a revisão da Lei Constitucional (Lei nº 23/92, de 16 de Setembro), o país passa a constituir um Estado Democrático de Direito. Para além do mais, esta Constituição passou a estabelecer a coexistência dos diversos sectores de propriedade.

Em consequência da alteração do regime político, abandonou-se igualmente a perspectiva da unicidade sindical, com a UNTA (União Nacional dos Trabalhadores Angolanos), a constituir a única central sindical de Angola. Verificou-se assim, a constituição pelos trabalhadores de novos sindicatos, sobretudo independentes do ponto de vista formal, os quais permitiram depois que fosse constituída em 1996 uma segunda central sindical, a CGSILA (Confederação Geral dos Sindicatos Independentes e Livres de Angola).

A subsequente de radicalização dos sistemas pela publicação da Lei Constitucional, que continha importantes princípios sobre o trabalho, e pela legislação de alteração aos diplomas anteriores, 1975 e 1981, imposta pelos princípios constitucionais. Em 2000, aparece a nova lei Geral do trabalho de Angola, a Lei 2/2000, de 11 de Fevereiro. Já em 2005 surge o Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, através do Decreto nº 53/05, de 15 de Agosto.

Como já referimos acima, esta Lei Geral do Trabalho, era uma lei satisfatória que respondia os maiores anseios do povo angolano de forma geral e de forma específica aos trabalhadores angolanos. Porém, era uma lei que conferia maior protecção e dignidade ao trabalhador, desencorajava os despedimentos ilícitos, sendo certo que o limite de tempo para se aferir a indemnização era bastante extenso.

### ***c) Segunda legislação sobre o Direito do trabalho em Angola***

O processo de criação das condições mais adequadas para a aplicação das políticas públicas e dos programas gizados pelo Executivo angolano com vista a

adequar o País da grande crise que assola o Mundo e de forma partícula Angola, e com o intuito de assegurar o crescimento e o desenvolvimento económico e social do povo, exigiram a adaptar e aperfeiçoar a Lei nº 2/2000 à novas exigências dos mercados laborais.

#### ***d) Terceira Legislação Actual de Angola***

Surgiu a terceira LGT (Lei nº 7/15 de 15 de Junho). Ao nosso entender, é uma lei bastante polémica no ordenamento jurídico angolano. Pois, “vozes levantaram-se no sentido de se colocar o trabalhador numa situação de vulnerabilidade considerável, mas, do outro lado, vozes há que disseram que havia a necessidade de se acabar com a protecção do trabalhador”<sup>26</sup>

Entende ainda o Professor Norberto Moisés Moma CAPEÇA, que em face das vozes antagónicas a que acima referimos, uma solução de equilíbrio que por um lado protege o trabalhador e, por outro, salvaguardasse os interesses de gestão do empregador, seria o mais ajustado.

Acrescenta ainda o mesmo autor, que é importante referir que o trabalho deve ser encarado como um elemento de poder, de inserção e de integração numa determinada sociedade e, acima de tudo, como um importante pressuposto na afirmação da dignidade humana, que é o fundamento de todo o direito, que aqui consubstancia-se também na protecção do trabalhador e seu agregado familiar<sup>27</sup>

Desta feita, não alinhamos *in totum* das afirmações acima elencada pelo facto de a Lei nº 7/15 de 15 de junho, ao nosso entender e salvo melhor opinião, é uma lei que abre muitas margens ao empregador de ao seu belo prazer estabelecer contrato a tempo determinado, pondo mais uma vez em causa o princípio da segurança no emprego previsto no *art.º 46º nº 2 da CRA*. Embora o verdadeiro objectivo é acima de tudo salvaguardar a gestão do empregador e concomitantemente garantir a continuidade da empresa e do trabalhador na empresa, certo é essa continuidade é meramente frustrante para o próprio trabalhador se termos em atenção o limite máximo nas médias, pequenas e microempresa é de 10 anos *art.º 17º nº 2 da LGT*.

---

<sup>26</sup> Norberto Moisés Moma CAPEÇA, *Os despedimentos à luz da nova Lei Geral do Trabalho*, 1ª Ed., Casa das Ideias editora, Angola, 2015, pág. 9

<sup>27</sup> *Ibidem*.



Um outro aspecto que também nos incomoda é sem sombra de dúvida o limite máximo de indemnização é fixado em 6 meses para as grandes empresas art.º 209º n.º 3 e 239º da LGT. Assim, é nosso humilde entendimento que apresente lei motiva o empregador em certos conflitos laborais a aplicar a medida mais grave que é no caso o despedimento. Portanto, é uma lei que veio proteger em demasia a figura do empregador em vez do trabalhador.

A par dos aspectos negativos acima elencados, importa-nos salientar que a mesma possui também aspectos positivos como seja a de concretização do princípio da igualdade constitucional, à semelhança do Código do Trabalho português e a Consolidação das Leis do Trabalho brasileiro. Como afirma Luís Menezes LEITÃO, o princípio da igualdade e não discriminação surge como “*um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho angolano*”<sup>28</sup>

O artigo 4º da LGT enuncia, desde logo, em concretização dos artigos 21º e 76º da CRA, *o direito ao trabalho*, determinando que todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, origem e condição social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical e língua. O mesmo preceito afirma, ainda que as condições em que o trabalho é prestado devem respeitar as liberdades e a dignidade do trabalhador, permitindo-lhe satisfazer normalmente as suas necessidades e as da sua família, proteger a sua saúde e gozar de condições de vida decentes<sup>29</sup>

Por outro lado e a propósito da questão retributiva, a LGT assume o princípio a *trabalho igual, salário igual*, determinando no artigo 157º que o empregador é obrigado a assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores, sem qualquer discriminação. Na mesma linha, o preceito em causa determina também, nos números 2 e 3, que os diferentes elementos constitutivos da remuneração devem ser estabelecidos segundo normas idênticas para os homens e para as mulheres e que as categorias e os critérios de classificação e

---

<sup>28</sup> Luís Menezes LEITÃO, *Apud* Guilherme DRAY, *A Influência dos Estados Unidos da América na Afirmação do Princípio da Igualdade no Emprego nos Países da Lusofonia*, S/Ed., Editora Almedina, 2016, pág. 110

<sup>29</sup> Guilherme DRAY, *A Influência dos Estados Unidos da América na Afirmação do Princípio da Igualdade no Emprego nos Países da Lusofonia*, S/Ed., Editora Almedina, 2016, pág. 111

promoção, assim como todas as bases de cálculos da remuneração, devem ser comuns aos trabalhadores dos dois sexos<sup>30</sup>

Ainda no que concerne ao princípio da justa retribuição, ensinou o PAPA LEÃO XIII, *quando fazia referência as obrigações dos operários e dos patrões no sentido de “aqueles honrarem o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro. Pois, acima da sua livre vontade está uma lei de justiça natural, mais elevada e mais antiga, a saber, que o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado”*<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Idem

<sup>31</sup> *Carta Encíclica «RERUM NOVARUM»*, do Sumi Pontífice, dada em Roma, Junto de S. Pedro, a 15 de Maio de 1891, no décimo Quarto ano do Nosso Pontificado.

## **CAPÍTULO II- O PODER DISCIPLINAR E JUSTA CAUSA SUBJECTIVA DE DESPEDIMENTO INDIVIDUAL NO DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS E ANGOLANO**

### **1. Conceito legal de justa causa**

“Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”<sup>32</sup>

Entende o Professor Bernardo da Gama Lobo XAVIER, “que o conceito acima referenciado, reporta-se a uma forma de cessão do vínculo, fundada em facto imputável ao trabalhador, i.e., grave incumprimento culposo, apurados os factos em que este se traduz de modo mais ou menos formal, pode o empregador pôr termo imediatamente ao contrato, sem ter de observar qualquer aviso prévio ou pagar indemnização ao trabalhador despedido”<sup>33</sup>

A justa causa prevista no artigo 351º nº 1 do CT, não se confunde com o artigo 53º da CRP, na medida em que se configura numa cláusula geral impondo um nexo de causalidade entre o comportamento grave e culposo do trabalhador e a impossibilidade da manutenção da relação jurídico-laboral. Razão pela qual, o nº 2 apresenta a lista de comportamentos dos trabalhadores passíveis de integrar aquela cláusula por forma exemplificativa.

Na visão de Ana LAMBELHO e Luísa Andias GONÇALVES, “entendem que a licitude do despedimento implica a verificação de dois elementos: um substantivo e um adjectivo ou procedimental. O primeiro prende-se com a existência de justa causa. O segundo com a observância de um procedimento especial para aplicação da sanção disciplinar de despedimento”<sup>34</sup>

Portanto, do ponto de vista histórico, “o apuramento do conceito de justa causa para o despedimento foi objecto de dois importantes Acórdão do Tribunal Constitucional o Acórdão nº 107/88, de 31 de Maio de 1988<sup>35</sup> e o Acórdão nº 64/91, de

---

<sup>32</sup> Cfr: art.º 351º nº 1 do Código do Trabalho

<sup>33</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª ed., editora Verbo, Lisboa, 2014, pág.793

<sup>34</sup> *Poder Disciplinar Justa Causa de despedimento, (Comentários, tramitação, legislação, Jurisprudência e Formulários)*, S/ed., Editora *Quid juris* Sociedade editora, Lisboa, 2012, pág. 29

4 de Abril de 1991, ambos relativos a projectos que visavam alterar a legislação sobre a cessão do contrato de trabalho»<sup>36</sup>

No Acórdão nº 107/88 estava em discussão, na parte que aqui releva, o alargamento da noção de justa causa a situações diferentes das contempladas na legislação ordinária então em vigor. Questionava-se a possibilidade de extensão do conceito a situações ditas de «justa causa objectiva», tais como: a inaptidão do trabalhador para desempenhar as suas funções, a inadaptação às modificações tecnológicas e a extensão do posto de trabalho por razões económicas, tecnológicas, estruturais ou de mercado.

O Tribunal decidiu, por maioria, que, apesar de a noção constitucional de justa causa poder ser legislativamente configurada com «uma determinada margem de liberdade», em caso algum poderia o legislador «transfigurar o conceito, de modo a fazer com que ele cubra dimensões essenciais e qualitativamente distintas daquelas que caracterizam a sua intenção jurídico-normativa»<sup>37</sup>

No ordenamento jurídico angolano, a justa causa vem previsto nos termos dos artigos 205º e 206º da LGT.

### **1.1. Justa causa como cláusula geral**

“A justa causa de despedimento pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; um nexó de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

A impossibilidade de subsistência do vínculo deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da sua manutenção, mais se exigindo uma impossibilidade prática, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto, e imediata, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato de trabalho.

---

<sup>36</sup> Pedro Furtado MARTINS, *Cessão do Contrato de Trabalho*, 3ª ed. Revista e atualizada Código do Trabalho de 2012, Pincípia editora, Lda. 2012, pág. 162

<sup>37</sup> *Ibidem*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém, ou não, a aptidão e a idoneidade para prosseguir a função que lhe está cometida”<sup>38</sup>

Na mesma linha de pensamento, acrescenta Ana LAMBELHO e Luísa Andias GONÇALVES, que “o comportamento do trabalhador tem de lhe ser atribuível a título de culpa (dolo ou negligência), o que afasta, desde logo, os factos sobre os quais não se pode fazer um juízo de censura e aqueles que não constituam violação de deveres do trabalhador enquanto tal”<sup>39</sup>

É considerada cláusula geral porque envolve um conceito indeterminado. Por outro lado, as infrações a que o Código do Trabalho mormente no seu artigo 351º nº2 e no artigo 206º da LGT, são meramente exemplificativo. Pois, aqui funciona o princípio da *exemplificabilidade* ou da *atipicidade* que quer dizer que os comportamentos susceptíveis de aplicação de uma medida disciplinar de despedimento, não são apenas os que constam dos artigos acima mencionado, sendo certo que, o legislador preocupou-se em legislar aqueles comportamentos mais frequentes enumerações exemplificativas e não taxativa.

Como ensina Bernardo da Gama Lobo XAVIER, “a cláusula geral tem a ver com um escalão móvel, elaborado pela consciência jurídica da comunidade, como «quadro» ou «molde» em cada momento aplicável a uma situação que se adegue à respectiva consequência jurídica”<sup>40</sup>.

Como conceito indeterminado, “o suposto da justa causa não tem um conteúdo preciso, pois estamos em face de um tipo conceitual cujo conteúdo é indeterminado e maleável, necessitando, como tal, de ser preenchido caso a caso”<sup>41</sup>. O que significa, que “a justa causa corresponde a cláusula geral por que esta depende das circunstâncias de cada caso em concretos, sendo num primeiro momento avaliado pelo empregador e podendo ser, posteriormente, objecto de apreciação judicial, a efectuar na acção de impugnação judicial do despedimento”<sup>42</sup>

Já no ordenamento jurídico angolano, o conceito de justa causa, integra duas vertentes: subjectiva e objectiva<sup>43</sup>. Resulta da lei que na compreensão do conceito de

---

<sup>38</sup> Cfr: Ac. STJ de 02.12.2010 (Processo nº 637/08.OTTBRG.P1.S1)

<sup>39</sup> *Poder Disciplinar Justa Causa de Despedimento*, Pág. 29

<sup>40</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, Pág. 797

<sup>41</sup> *Idem*

<sup>42</sup> Pedro Furtado MARTINS, *Op. Cit.*, pág. 169

<sup>43</sup> Márcia NIGIOLELA, *O Exercício do Poder disciplinar no Ordenamento jurídico Angolano*, S/ed.,

justa causa está subjacente um motivo justificativo, atendível (quer subjectivo quer objectivo) para extinção da relação de trabalho por a mesma se tornar impossível. Esta conclusão consta dos artigos 205º e 206º da LGT (Lei Geral do Trabalho).

Fazendo um estudo comparado com o Direito Laboral português, concluímos que o conceito de justa causa é mais alargado no direito angolano, por integrar as situações que o legislador português colocou no despedimento por extinção do posto de trabalho (justa causa objectiva) nos termos do art.º367º do CT.

## **1.2. Critério para averiguação da justa causa.**

A justa causa corresponde, pois, a uma situação de «impossibilidade prática» da subsistência da relação laboral.

Não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço *in concreto* dos interesses em presença, fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo. Haverá justa causa quando a permanência do despedimento seja de decidir mais importante que os interesses opostos na permanência do contrato. Deve-se pois, proceder a uma análise diferencial dos interesses em presença, análise essa que será feita em concreto, de acordo com a parificação real das conveniências contrastantes das duas partes<sup>44</sup>

Segundo o acórdão do STJ de 13.10.2010, considera que “a culpa deve ser apreciada pela diligência de um bom pai de família, em face das circunstâncias de cada caso, o que, no quadro da relação jurídica laboral, significa um trabalhador normal, colocado perante o condicionalismo concreto em apreciação, tem de assumir uma tal gravidade objectiva, em si e nos seus efeitos, que, minando irremediavelmente a confiança que deve existir entre as partes no cumprimento de um contrato com carácter fiduciário, intenso e constante, do contrato de trabalho, torne inexigível ao empregador a manutenção da relação laboral”<sup>45</sup>

Na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do «*bónus pater familiae*», de um «empregador razoável», segundo critérios objectivos e razoáveis, em face do circunstancialismo concreto, devendo

---

Universidade Católica editora, Lisboa, 2014, Pág. 75

<sup>44</sup> António Monteiro FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 14ª edição, Editora Almedina, Coimbra, 2009, pág. 588

<sup>45</sup> Cfr: acórdão do STJ de 13.10.2010, processo nº 142/06.9TTLRS.L1S1

atender-se, «no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações, entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes», como estabelece o art.º 396, n.º 2 do CT<sup>46</sup>.

A gravidade do comportamento do trabalhador não se resume ao montante dos danos patrimoniais por si provados. De facto, eles podem ser irrisórios ou mesmo inexistentes e, ainda assim, ser grave o comportamento do trabalhador<sup>47</sup>

No entendimento da Professora Maria do Rosário Palma RAMALHO, para se aferir o critério de averiguação da justa causa é necessário termos em conta os seguintes critérios: a) O grau de lesão dos interesses do empregador que resulte do comportamento do trabalhador. “A referência à lesão ou ao prejuízo do empregador, neste contexto, e não, portanto, como elemento integrativo do próprio conceito de justa causa, confirma que não é exigível que a infração provoque danos. O segundo critério b) consiste no carácter das relações entre as partes: atento ao carácter *intuitus personae* do contrato de trabalho, o mesmo comportamento poderá ser considerado muito mais grave num trabalhador especializado do que num trabalhador indiferenciado. Já o terceiro e o último critério, c) prende-se com as demais circunstâncias que sejam relevantes no caso. Esta remissão para outras circunstâncias relevantes no caso corresponde a uma cláusula geral, pelo que pode ter as mais diversas integrações”<sup>48</sup>

## **2. Titular do poder disciplinar**

Por força da ideia de subordinação jurídica, o titular do poder disciplinar é a entidade empregadora. Daí que- também com “o poder de direcção, ou poder diretivo e o poder regulamentar, constituem os três poderes próprios do empregador, os quais e, por força da lei, decorrem da autoridade em que aquela entidade empregadora se acha investido enquanto organizadora da actividade”<sup>49</sup>. Assim, é a entidade empregadora que tem o direito de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador pelo incumprimento de algum dos seus deveres.

---

<sup>46</sup> Cfr: Ac. STJ de 13.01.2010, processo n.º 4583/06.3TTL.SB.S1

<sup>47</sup> Cfr. Ac. STJ de 22.04.2009, processo n.º 08S3083

<sup>48</sup> *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II-Situações Laborais Individuais*, 5ª edição (Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009 com as alterações introduzidas até 2014), Editora Almedina, 2014, pág. 965

<sup>49</sup> Diogo Vaz MARCELOS, *Código do Trabalho Anotado (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)*, 1ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010 (art.º 98)

Fazendo um estudo comparado, ensina-nos a professora Maria do Rosário Palma RAMALHO, que em “Itália por exemplo, o art.º 2106 do *Codice civile* determina a sujeição do trabalhador as sanções disciplinares em caso de inobservância dos deveres laborais de diligência, obediência e lealdade, e o *Statuto dei lavoratori* (L. de 20 de Maio de 1970, n. 300) regula o poder disciplinar no contrato de trabalho, no art.º 7º, enuncia princípios como o da publicidade das normas disciplinares, do contraditório e da possibilidade de impugnação judicial da sanção, e estabelecendo regras de prescrição da infração disciplinar e limites a algumas sanções disciplinares<sup>50</sup>”

Já no sistema francês, “a matéria disciplinar é equiparada a partir do conceito de *faute grave du salarié*, que permite a resolução imediata do contrato de trabalho (art.º L. 122-6, L.122-8 e Lº122-9 do *Code du travail*), e a *Loi nº 82.629 du 4 aout 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l’entreprise*, refere-se ao conteúdo disciplinar dos regulamentos empresariais, que devem conter o elenco das sanções disciplinares”<sup>51</sup>

Em Espanha, o “*Estatuto de los Trabajadores* (refundido pelo *Real Decreto Legislativo nº 1/1995, de 24 de Marzo*) e mas, estabelece um sistema gradativo de sanções disciplinares (art.º 58º), admite o despedimento por motivos disciplinares em caso de incumprimento grave do trabalhador (*despido disciplinario-artº. 54º*) e dispõe sobre o processo disciplinar (art.º 55º)”<sup>52</sup>

No caso de Angola, como é óbvio o modelo em matéria disciplinar, a semelha-se ao sistema português por razões por históricas.

## 2.1 Fundamento do Poder Disciplinar

Nos termos do art.º 98º do CT, o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho. O que nos leva a entender que tanto no ordenamento jurídico português assim como no ordenamento jurídico angolano o fundamento do poder disciplinar é a existência de um contrato de trabalho, correspondendo à concessão de uma das partes do poder de determinação da prestação da outra, conforme se prevê no artigo. 400º CC<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> *Direito do Trabalho, Parte II- Situações Laborais Individuais*, 2ª ed. Revista e Actualizada, Almedina Editora, Coimbra, 2008, pág.627

<sup>51</sup> *Ibidem*

<sup>52</sup> *Idem*

<sup>53</sup> Cfr.: Art.º 400º do Código Civil Português



Assim, não carece de ser contratualmente estipulado, sendo certo que, constitui um elemento essencial do contrato de trabalho, já que a sua ausência levaria à qualificação do contrato como prestação de serviço. É, porém, possível, por estipulação contratual as partes limitarem o âmbito do poder de direcção ou alarga-lo, nos casos em que a lei admite estipulações contrárias a esse poder<sup>54</sup>

Por outro lado, ensina Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, que “o empregador para além de fixar as regras relativas à organização da empresa, em geral, e à actividade dos trabalhadores, o empregador goza ainda do poder disciplinar, cuja finalidade reside na necessidade de assegurar (e prevenir) o bom funcionamento da empresa ou do local de trabalho, ou seja, garantir que as relações laborais se desenvolvam dentro do quadro geral por si definido e que o trabalho seja realizado de acordo com as normas legais e contratuais estabelecidas”<sup>55</sup>

Numa outra perspectiva, o poder disciplinar não é um poder funcional, como o poder paternal; apresenta-se, antes, como um poder discricionário, no sentido de só ser exercido se o empregador julgar oportuno. Assim sendo, não cabe aos poderes públicos substituírem-se ao empregador, para impor ou impedir o exercício do poder disciplinar<sup>56</sup>

Apesar da mencionada discricionariedade, o empregador não pode demitir-se do seu poder, pretendendo que a sanção seja aplicada por uma entidade externa, designadamente um tribunal.

Poder-se-ia argumentar no sentido de a discricionariedade no exercício do poder disciplinar contrariar o princípio da igualdade, pois idênticas infrações poderiam conduzir a resultados diferentes, consoante o empregador pretendesse ou não agir. Contudo, o exercício do poder disciplinar relaciona-se com a atividade empresarial, relativamente à liberdade de iniciativa não pode ser coartada. Deste modo, será o empregador quem decide se é conveniente ou não instaurar um procedimento disciplinar; tal atuação não lhe pode ser imposta. Mas em princípio, também não poderá instaurar um procedimento disciplinar a um trabalhador se, anteriormente, deixou

---

<sup>54</sup> Cfr: Luís Manuel Teles de Menezes LEITÃO, *Apontamentos de Direito do Trabalho*, S/ed., FDL, Lisboa, 2015, pág. 80

<sup>55</sup> *O Contrato de Trabalho Novo Regime Jurídico Angolano Lei Geral do Trabalho*, S/ed., editora Vida Económica S.A, Porto, 2015, pág. 212

<sup>56</sup> Pedro Romano MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 7ª edição, editora Almedina, Coimbra, 2015, pág. 640

impunes idênticas infrações praticadas por outros trabalhadores, e tal mudança de atitude se fundar num intuito persecutório<sup>57</sup>

Pois, a discricionariedade tem por limite a igualdade, mas, ainda, desde que justificado sem intuito persecutório, portanto, o empregador pode punir diferentemente, passar a sancionar ilicitudes que até então perdoava numa perspectiva taxativa que é abandonada, etc. A discricionariedade e a igualdade têm de ser enquadradas no exercício do poder de gestão e da liberdade que lhe é inerente<sup>58</sup>

Todavia, o poder disciplinar é exercido directamente pelo empregador; no entanto, este pode se quiser delega-lo no seu representante, designadamente um trabalhador da empresa com uma posição hierárquica elevada, que poderá actuar assim em nome e no interesse daquele. Tal posição, é acolhido nos termos dos artigos 36º, nº 2, e 46º, nº 2 da LGT).

## **2.2.Sanção disciplinar**

A situação que resulta para o empregador do contrato de trabalho implica uma posição de supremacia, que se concretiza na atribuição de poderes que este pode exercer em relação ao trabalhador (artigo 36º LGT). Como se disse “estes poderes correspondem ao poder de direcção, ao poder regulamentar e ao poder disciplinar”<sup>59</sup>.

Relativamente a sanção disciplinar, importa-nos referir que a mesma, tem em vista limitar o livre arbítrio do empregador na aplicação da medida disciplinar. Pelo que, a lei vem de forma taxativa elencar as sanções disciplinares susceptíveis de serem aplicadas ao trabalhador (*Vide art.º 47º da LGT*) e artigo 328º do CT.

“As sanções disciplinares podem ser de natureza preventiva (ou conservatória) ou extintiva (repressiva): as primeiras não privam o trabalhador do exercício da sua actividade; as segundas traduzem-se numa ruptura do vínculo laboral; aliás, pelos reflexos que possam produzir no seio da organização de trabalho, este segundo tipo de medidas não deixa igualmente de exercer uma função preventiva”<sup>60</sup>

“Por outro lado, podemos qualificar as sanções disciplinares como sendo de natureza não patrimonial ou ética, e de natureza pecuniária. Por exemplo: a

---

<sup>57</sup> Ibidem

<sup>58</sup> Ibidem, pág. 641

<sup>59</sup> Luís Manuel Teles de Menezes LEITÃO, *Op. Cit.* Pág. 221

<sup>60</sup> Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Op. Cit.*, pág. 221

admoestação registada constitui a medida de natureza ética; trata-se da sanção mais leve de todas as previstas, traduzindo-se numa mera censura ao trabalhador”<sup>61</sup>

### **2.3. O tempo para aplicar a sanção disciplinar**

A aplicação de uma sanção a um trabalhador, pressupõe o cometimento de uma infração (violação de um dever). Esta infração pode ser por acção (exemplo: o trabalhador furtar no local de trabalho, bater um colega enfim.) ou por omissão (exemplo: um trabalhador que é guarda de uma empresa, que o seu trabalho é ficar a vigiar ou a controlar as entradas e saídas de pessoas e bens, deixar que alguém furte, violando assim o dever de lealdade).

“O Código do Trabalho não tipifica as situações em que ocorre uma infração disciplinar, pelo que a resposta a nossa pergunta resulta da conjugação das várias fontes da relação jurídico-laboral, bem como da própria definição de contrato de trabalho”<sup>62</sup>

Assim, a desobediência ilegítima a ordens de superior só constitui causa quando haja sido culposa e de gravidade tal que haja tornado imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.

Um dos grandes problemas que a doutrina se tem discutido, é a questão da desobediência ao superior hierárquico.

Deste modo, o Acórdão do STJ de 16.02.1990, considerou que: “A ilegitimidade da desobediência pressupõe legitimidade da ordem da entidade patronal ou do seu superior hierárquico competente.

Daí que não deva o trabalhador obediência as ordens contrárias a lei a ordem pública e aos bons costumes, e ainda aos direitos e garantias que a lei reconheça, tal como a inalterabilidade qualitativa e quantitativa do trabalho”<sup>63</sup>

É importante que o “empregador (como qualquer julgador) tenha presente o princípio da proporcionalidade sempre que esteja em vista a aplicação de uma sanção disciplinar. Além da proporcionalidade, mas em decorrência desta regra, resulta que não

---

<sup>61</sup> Idem

<sup>62</sup> Ana LAMBELHO e Luísa Andias GONÇALVES, *Poder Disciplinar Justa Causa de Despedimento (Comentário, Tramitação, legislação, Jurisprudência e Formulários)* S/ed., Quid juris Sociedade editora, Lisboa, 2012, pág. 12

<sup>63</sup> Cfr: Ac. STJ de 16.02.1990 (processo nº 002263)

se pode aplicar mais que uma sanção por cada infração, ainda que esta seja continuada”<sup>64</sup>

Todavia, é necessário que o empregador ou o titular do poder disciplinar tenha em atenção os artigos 329º e 357º do Código do trabalho, pois, o direito de exercer “o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime”<sup>65</sup> Também o procedimento para aplicar qualquer sanção disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias a contar do seu conhecimento pelo empregador, como adiante se explanará.

#### **2.4. Limites na Aplicação da sanção disciplinar**

Na aplicação de uma sanção disciplinar, o empregador deve ter em conta em primeiro lugar os tipos de sanção, os limites máximos constantes na CT e na LGT.

Na mesma linha de pensamento, perfilha António Yannick ARAGÃO, que “o empregador poderá lançar mãos as sanções tipificadas no artigo 47º da LGT. Sendo certo que, não há a necessidade de ser seguida a ordem estabelecida (no artigo *ut supra*), para aplicação da sanção”<sup>66</sup>.

É mister recordar, que ao empregador é conferido este poder com fundamento no artigo 36º, 40º e 46º da LGT, em função da subordinação jurídica que deve existir, na relação jurídico-laboral.

“Todavia, a subordinação que ocorre neste caso, não é absoluta, uma vez que o empregador, no exercício do seu poder disciplinar artigo 50º da LGT, poderá agir de forma abusiva, determinando que o trabalhador atenda uma ordem que lhe possam causar prejuízos ou danos à imagem, honra, integridade física, etc.”<sup>67</sup>

Diante dessa hipótese, é garantido ao trabalhador o *ius resistentiae*, ou seja, o direito de resistir à subordinação, deixando de atender às ordens por ele dada em função da sua moral, saúde ou vida<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Pedro Romano MARTINEZ (Coordenador), *Código do Trabalho (Revisto Pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro Anotado*, 7ª ed., Editora Almedina, Coimbra, 2009 (art.º 330º)

<sup>65</sup> Cfr., Art.º 329 CT

<sup>66</sup> *Curso Prático da Lei Geral do Trabalho (Lei nº 7/de 15 de Junho)*, 1ª ed., AYA-ADVOGADOS Editora, Luanda, Angola, 2016, pág. 32

<sup>67</sup> *Ibidem*, pág. 33

<sup>68</sup> *Idem*

No exercício deste direito, que ofende a honra e que atenta contra a vida de outrem, não há que se falar de desobediência ou insubordinação ou ainda indisciplina por parte do trabalhador, pois, diante do conflito entre o poder disciplinar e os direitos acima elencados (direitos fundamentais), deve prevalecer a salvaguarda dos direitos fundamentais.

“Importa aquilatar que, os poderes conferidos ao empregador não podem ser utilizados para ofender os direitos da personalidade e /ou fundamentais de qualquer que seja seu trabalhador, pois, conforme dispõe o artigo 58º da LGT”<sup>69</sup>

No direito português funciona da mesma forma que no direito angolano sendo certo, que os limites a sanção disciplinar vêm tipificados nos termos do artigo 328º da CT a Art.º 328º CT.

Na mesma linha de pensamento, entende o professor Júlio Manuel Vieira GOMES, pois, este autor considera que as “sanções disciplinares estão sujeitas a limites fixados na lei, ainda que tais limites possam ser elevados até ao dobro, por instrumentos de regularização colectiva de trabalho sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho”<sup>70</sup>.

Portanto, o empregador na aplicação da sanção disciplinar deverá ter em conta os direitos e liberdades fundamentais, tal posição também é defendida pela Professora Maria do Rosário Palma RAMALHO, “para além dos princípios orientadores da aplicação das sanções disciplinares, a lei estabelece alguns limites a essas sanções: o limite geral do respeito pelos direitos, liberdades e garantias do trabalhador; limites máximos de duração ou de valor para algumas sanções; e uma limitação geral para a sanção do despedimento disciplinar”<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Idem.

<sup>70</sup> *Direito do Trabalho, Op. Cit.*, pág. 895

<sup>71</sup> *Direito do Trabalho (Parte II-Situações Laborais Individuais)*, 3ªEd., Almedina Editora (Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009), Coimbra, 2010, pág. 727

## **CAPÍTULO III- O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM VISTA AO DESPEDIMENTO INDIVIDUAL NO DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS E ANGOLANO: UM ESTUDO COMPARATIVO.**

### **1. Em Portugal.**

Para um melhor entendimento da matéria em questão cumpre ter presente o conceito jurídico de despedimento. Em suma, o despedimento consiste na extinção do contrato de trabalho como efeito da declaração negocial extintiva do empregador, ou seja, é um negócio jurídico unilateral que tem por objecto pôr termo a um outro negócio jurídico (bilateral) de execução duradoura. Na definição avançada pelo Professor Romano MARTINEZ, “o despedimento é uma forma de cessação unilateral do contrato de trabalho em que a iniciativa cabe ao empregador. Exige-se uma declaração de vontade da entidade empregadora nos termos da qual se comunica ao trabalhador que o contrato cessa para o futuro, sem eficácia retroactiva”<sup>72</sup>.

Outrossim, *vide* o Acórdão STJ de 27/10/2004, CJ, PÁG 268 a 271

Quanto ao procedimento, importa salientar que, de entre as alterações terminológicas introduzidas pelo Código do Trabalho em 2003 (mantidas em 2009) importa aludir ao termo «procedimento». Essencialmente, para distinguir de processo.

Assim, Castro MENDES, define processo como “sequência de actos destinados à justa composição de um litígio, mediante intervenção de um órgão imparcial de autoridade, o tribunal”<sup>73</sup>

O Código do Trabalho recorreu ao termo *procedimento*; palavras que têm o mesmo étimo latino: *procedere*, e que se podem usar em contexto diferentes: *processo judicial e procedimento interno* (no seio da empresa)<sup>74</sup>

Quanto ao despedimento individual, encontra-se regulado nos artigos 351º a 358º do Código do Trabalho, sendo certo que, a inobservância do procedimento acarreta a ilicitude do despedimento.

A noção legal de despedimento, consta do artigo 351º do CT<sup>75</sup>. Quer com isto dizer, que para despedir cabe ao empregador fazer a prova dos elementos constitutivos

---

<sup>72</sup> Martinez, Pedro Romano MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5ª edição, Almedina, 2010.

<sup>73</sup> *Direito Processual Civil*, Volume I, AAFD, Lisboa, 1978, pág. 34

<sup>74</sup> Pedro Romano MARTINEZ, *et alli*, *Código do Trabalho anotado*, pág. 749

da justa causa, pelo que, carece de sentido a norma do nº 2 do artigo 63º do CT 2009, quando prescreve que o “o despedimento por facto imputável a trabalhador (...) presume-se feito sem justa causa”. Idêntico raciocínio vale para a norma constante do nº3 do artigo 410º do CT 2009, no que respeita a presunção de despedimento sem justa causa. Qualquer trabalhador se presume despedido sem justa causa se o empregador não conseguir provar os elementos integrantes da justa causa<sup>76</sup>

A cessação do vínculo laboral em resultado de despedimento com justa causa subjectiva no ordenamento jurídico português pressupõe a nível da empresa, uma implementação obrigatória de um procedimento específico e demorado o qual se encontra previsto nos artigos 352º a 357º do CT, que abordaremos a baixo.

### **1.1. Inquérito Prévio**

Antes de avançarmos para a matéria do inquérito, cumpre explicar que o procedimento disciplinar constitui uma sequência de actos que culminam na aplicação de uma medida disciplinar, cuja instrução pertence ao empregador, cujo poder pode delegar. Como já antes referido, apesar de ser um contrato e este princípio da igualdade é fundamental na disciplina dos contratos. No direito do trabalho esta igualdade das partes é meramente formal porque na verdade o trabalhador se submete ao empregador. Pois, o empregador tem o poder de ditar ordens, diretrizes conforme referimos a cima, cabendo apenas ao trabalhador acatar e cumprir as ordens que lhes são impostas.

Falar propiamente do inquérito prévio, ele vem contemplado nos termos do artigo 352º<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup>De acordo com tal noção constitui causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho

<sup>76</sup> Pedro Romano MARTINEZ, *et alli*, *Código do Trabalho Anotado*, 10ª edição, editora Almedina, Coimbra, 2016, pág. 800

<sup>77</sup> Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos nºs 1 ou 2 do artigo 329º, desde que ocorra 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

“A existência de uma situação suscetível de constituir justa causa disciplinar não autoriza, sem mais, o despedimento imediato. É necessário que o empregador proceda à averiguação do ocorrido, ouça o que o trabalhador arguido tiver a alegar em sua defesa e pondere com alguma detenção as circunstâncias do caso e a decisão a tomar. É necessária, em suma, a efetivação de um procedimento disciplinar (art.º 353º ss). Trata-se de uma exigência directamente ligada ao princípio segundo a qual uma sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do acusado (art.º 329º nº 6)”<sup>78</sup>

Para que o despedimento com justa causa subjectiva possa ser lícito, é necessário que estejam reunidos os pressupostos materiais da justa causa e os pressupostos formais. Tal conforme ensina António Monteiro FERNANDES, “há, pois, para que o despedimento seja admitido, além do pressuposto material da justa causa, a exigência formal de um certo processo, cuja inobservância pode inutilizar o próprio despedimento”<sup>79</sup>

## **1.2. Prazo para a conclusão do Inquérito**

Na versão de 2003 e de 2009 – cfr art. 352.º -, a instauração do procedimento prévio de inquérito interrompia, mediante uma dupla remissão (para o nº 4 do artigo relativo à nota de culpa e, deste, para o artigo 372º do CT 2003), o prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração (nº 1 do artigo 372º do CT 2003) e o prazo de um ano (ou superior) a contar da prática da infração (nº 2 do artigo 372º do CT 2003).

O prazo interrompe-se mas a duração desta interrupção não deve ser excessiva: trinta dias até ao início do inquérito e outros trinta dias desde a conclusão do inquérito para a notificação da nota de culpa<sup>80</sup>.

Quanto a natureza destes prazos, não se suscitam dúvidas relativamente aos prazos de um ano (nºs 1 e 3), que a lei qualifica como de prescrição. Diferentemente, o prazo de sessenta dias (nº 2) não é qualificado pelo legislador, pelo que, recorrendo à regra geral do nº 2 do artigo 298º do CC<sup>81</sup>, dir-se-ia que o prazo seria de caducidade; contudo, atendendo ao disposto no artigo 352º e no nº 4 do artigo 353º os “(...) prazos

---

<sup>78</sup> António Monteiro FERNANDES, *Op. Cit.*, pág. 537

<sup>79</sup> *Ibidem*

<sup>80</sup> Pedro Romano MARTINEZ, *et alli*, *Op. Cit.*, pág. 802

<sup>81</sup> Cfr: José Alberto GONZÁLEZ, *Código Civil Anotado*. Vol. I Parte geral, *Quid jûris* Sociedade editora, 2011



estabelecidos nos nºs 1 e 2 do artigo 329º” interrompem-se com o inquérito prévio e com a comunicação da nota de culpa. A alusão a prazos, no plural, e a referência aos dois números do preceito permite concluir que os prazos, tanto o de um ano como o de sessenta dias, se interrompem; como o prazo de caducidade não se interrompe (artigo 328º do CC), dever-se-á concluir que o prazo de sessenta dias estabelecido no nº 2 é (também) de prescrição. Caso contrário, ter-se-á de qualificar como um prazo de caducidade atípico, que se interrompe<sup>82</sup>

### 1.3. Procedimento disciplinar. Nota de culpa

“A nota de culpa é a peça essencial do processo disciplinar para despedimento, uma vez que estabelece o fundamento do mesmo, em moldes que condicionam a actuação do empregador até ao final do processo-neste sentido, o art.º 357º nº 4 *in fine* estabelece que, na decisão final de despedimento, não podem ser invocados factos que não tenham constado da nota de culpa”<sup>83</sup>. Tendo em atenção o princípio do contraditório. Pois, o arguido (trabalhador) não deve ser surpreendido com factos novos ou seja com factos que anteriormente não constavam na nota de culpa.

Apesar desta regra geral, a jurisprudência tem admitido a emissão de complemento à nota de culpa em situações em que, posteriormente à emissão dessa nota, o empregador tome conhecimento de novos factos relevantes para efeitos do processo disciplinar e desde que seja concedido ao trabalhador um novo prazo de defesa quanto a esses factos<sup>84</sup>

“O processo inicia-se com a declaração, pela entidade patronal, do propósito de realizar o despedimento, acompanhada da correspondente *nota de culpa*. É o que se reconduz à ideia de Acusação”<sup>85</sup>.

“Há, assim no arranque do processo, como que uma declaração de despedimento sob condição, no sentido de que a sua eficácia, enquanto negócio jurídico unilateral, depende da verificação final da justa causa. Este dispositivo legal sugere mesmo a existência de algo semelhante a uma presunção de culpa contra o trabalhador, desde que tenha ocorrido algum dos comportamentos citados na tipologia do art.º 351º nº 2. Ele

---

<sup>82</sup> Ibidem, pág. 750

<sup>83</sup> Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Op. Cit*, pág. 920

<sup>84</sup> Ibidem

<sup>85</sup> Ibidem, pág. 539

demonstra, pelo menos, que o sentido do procedimento, segundo a própria perspectiva do legislador, para o qual se tratará de procurar fundamento. No entanto, a exigência da exteriorização desse pré-juízo é relevante sob o ponto de vista do interesse do trabalhador”<sup>86</sup>.

#### **1.4. Conteúdo da Nota de Culpa**

A nota de culpa em direito do trabalho funciona como acusação em direito processual penal. A grande diferença é que no direito laboral concluindo que existem fortes indícios de infração o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento através de envio de nota de culpa com descrição circunstanciada ou seja os factos devem ser espelhados de forma minuciosa (quem os praticou, tempo, lugar e modo) dos factos. O trabalhador tem então 10 dias úteis para deduzir oposição isto é, para consultar o processo, responder à acusação que pesa sobre si, que será feita por escrito, fazendo valer aqui um direito do contraditório.

Os elementos que considerem relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos. Poderá também juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. No mesmo prazo, será remetida à comissão de trabalhadores (e à associação sindical, se for representante sindical) da empresa cópia da comunicação e da nota de culpa, conforme os artigos 353º nº 1 do código do trabalho e artigo 48º da LGT.

#### **1.5. Comunicação da intenção de proceder ao despedimento**

“O processo disciplinar para despedimento inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador da intenção de despedimento, devendo esta comunicação ser acompanhada de uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados e que fundamentam a intenção de despedimento (art.º 353º nº 1)<sup>87</sup>

Na prática ela funciona da seguinte forma: A pessoa que tomar conhecimento de um facto ou de uma omissão que possa constituir infração disciplinar, deve comunicar por escrito ao titular do poder de direcção, quer isso dizer por exemplo, se o chefe de departamento aperceber-se de uma infração praticada por um funcionário seu, este

---

<sup>86</sup> Idem

<sup>87</sup> Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Op. Cit.*, pág. 920

deve comunicar por escrito imediatamente ao titular do poder de direcção e este por sua vez, a partir do momento que toma o conhecimento desta infração, tem trinta dias para mandar aplicar a medida disciplinar é o que consta no artigo 61º da LGT.

O mesmo acontece em Portugal. Onde o empregador ou instrutor nomeado procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere evidentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito. A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito. “A comunicação escrita da intenção de proceder ao despedimento, anexa à nota de culpa, era há muito considerada nalguma jurisprudência como elemento essencial do processo, no sentido de que a sua falta determinaria a nulidade do processo”<sup>88</sup>

### **1.6. Envio de cópias às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores**

Depois de concluir as diligências probatórias, se ela houver lugar, o empregador tem a obrigação de apresentar cópia integral do processo à comissão de trabalhadores. O mesmo poderá acontecer se o trabalho for um dos representantes sindicais, terá igualmente de ser apresentado a cópia do processo à associação sindical.

Os órgãos acima referenciados, nos prazos de três dias úteis seguintes à recepção da nota de culpa, o trabalhador poderá comunicar ao empregador que o parecer sobre o procedimento disciplinar é emitido por determinada associação sindical. Outrossim, na hipótese acima elencada, o empregador apenas apresentará a cópia integral do processo à associação sindical indicada pelo trabalhador, e já não à comissão de trabalhadores nos termos do nº 6 do artigo 356º do CT.

Um aspecto a ter em conta, prendesse essencialmente com os prazos que recai sobre as estruturas de representação colectivas de apresentarem as suas pretensões de forma fundamentada que no caso em concreto será de cinco dias úteis. É de relembrar que estas formalidades apenas devem ser observadas quando se trata de procedimentos em macro empresas ou seja nas grandes empresas. Já nas microempresas, caso o

---

<sup>88</sup> Cfr: Acs. Rel. Lisboa 22/3/82 (CJ, 82, 2, 255) e 26/7/82 (CJ,82, 4, 172) e o Acs. STJ 16/1/87 (BMJ 363, 370) e 30/3/89 (BMT 385, 503).

trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, deve se ter em conta o que estatui o número 1 do artigo 358º do CT.

O parecer a que acima nos referimos, não são vinculativos para entidade empregadora. Pode se dar o caso que a comissão de trabalhadores tenha uma apreciação diferente a do empregador. Portanto, esta contradição em nada poderá influenciar na decisão que eventualmente poderá recair na decisão.

Todavia, a não observância das formalidades supra referenciadas, o empregador comete contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical.

### **1.7. Consulta do processo disciplinar**

A entidade empregadora deve criar condições no sentido de que, o trabalhador tenha a possibilidade de consultar o processo. Pois, ela visa permitir ao trabalhador conhecer os factos de que está a ser indiciado e assim permitir que o mesmo estruture a sua defesa. Assim, é também entendimento da maior parte da doutrina. Para melhor explicação, Pedro Ferreira de SOUSA, é de opinião que, a consulta do processo disciplinar visa permitir ao trabalhador conhecer e analisar os elementos em que a entidade empregadora se estribou para elaborar a nota de culpa. Acrescenta o mesmo autor que, a consagração do direito à consulta do processo disciplinar revela que o legislador laboral pretendeu que o exercício do contraditório não se limitasse à compreensão do conteúdo da nota de culpa e respectiva resposta, mas se estendesse ao conhecimento dos elementos nos quais a entidade empregadora fundou a intenção de proceder ao despedimento com justa causa do trabalhador.

E tanto assim é que o legislador laboral fez culminar com a invalidade do procedimento disciplinar a violação do direito de consulta do processo disciplinar nos termos do nº 2 do artigo 382º do CT<sup>89</sup>.

A consulta do processo disciplinar é uma faculdade atribuída ao trabalhador, a quem cabe-lhe analisar os factos que lhes são imputados na nota de culpa, decidir se pretende efectivamente exercer o seu direito de defesa ou não. A nível do direito laboral português, a jurisprudência tem defendido que a obrigação de facultar o processo disciplinar ao empregador para exercer o direito, nasce apenas quando o mesmo solicite

---

<sup>89</sup> Pedro Ferreira de SOUSA, *O Procedimento Disciplinar Laboral (Uma Construção Jurisprudencial)*, editora Almedina, Coimbra, 2016, pág. 103

a sua consulta. *Vide Acórdão do STJ de 17.01.1996*, Processo nº 4.330, in CJ, Tomo I, 1996, de 02.04.2004, Processo nº 03S3946, e de 24.01.2007, Processo nº 06S3854, e do TRL de 09.03.2006, Processo nº 11427/2005-4

A lei impõe consequência sobre a falta de consulta do processo quando esta é imputável ao Empregador é o que dispõe alínea c) do número 2 do artigo 382º (o desrespeito do direito do trabalhador a consultar o processo disciplinar torna o procedimento disciplinar inválido). Para além disso, o despedimento com desrespeito deste direito constitui uma contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, nº 2 do artigo 355º CT.

Nos casos em que, por motivos objectivos o trabalhador não poder consultar o processo, este se quiser poderá recorrer a um mandatário para consultar o processo disciplinar, nos termos gerais do direito de representação forense ou através de mandato.

### **1.8. Defesa do trabalhador-arguido**

No âmbito do direito processual penal, a instrução é uma das fases do processo preliminar, tem carácter jurisdicional e ocorre entre a fase do inquérito e a de julgamento, quando requerida pelo arguido ou pelo assistente com o fim de comprovação da acusação<sup>90</sup>

“A resposta à nota de Culpa, segue-se a dedução da defesa pelo trabalhador pelo empregador, para a qual (incluindo a eventual consulta do processo e a declaração da resposta à nota de culpa) este dispõe do prazo de dez dias úteis (art.º 355º). Está-se perante um outro elemento essencial do procedimento disciplinar, correspondente à “audiência prévia” a que se refere o art.º 329 nº 6”<sup>91</sup>

“A exigência de forma escrita para a resposta do trabalhador, manifestamente determinada por preocupações de certeza jurídica, parece excessiva: essa resposta poderia ser expressa em depoimento prestado ao instrutor, no âmbito do processo. A importância de que se reveste a audiência prévia justificaria a admissibilidade de todo os meios para a realizar”<sup>92</sup>.

Por outro lado, a resposta deve conter, como diz a lei, “os elementos que (o trabalhador) considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos

---

<sup>90</sup> Germano Marques da SILVA, *Direito Processual Penal Português (Do Procedimento, Marcha do Processo)*, Vol. 3, Universidade Católica editora, Lisboa, 2015, pág. 126

<sup>91</sup> António Monteiro FERNANDES, *Op. Cit.*, pág. 541

<sup>92</sup> *Ibidem*

mesmos”. Em princípio, a realidade objectiva dos factos das suas consequências materiais será já conhecida do empregador, quer directamente, quer através de participação ou relatório de inquérito preliminar. O sentido da resposta será pois, essencialmente, o de neutralizar a apreciação preliminar do empregador quanto à culpabilidade do trabalhador de, em suma, justificar a sua actuação”<sup>93</sup>.

Na resposta a nota de culpa, o trabalhador poderá juntar documentos, testemunhas e sua audição e poderá também solicitar outras diligências probatórias. Entra-se, então, naquilo que a lei em conformidade com o desenho jurisdicional do processo designa por “instrução”<sup>94</sup>

### **1.9. Decisão**

A decisão de despedimento tem de respeitar a forma escrita e tem de ser fundamentada, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar<sup>95</sup>.

Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento o grau de culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não pode ser invocados factos não constantes na nota de culpa ou da resposta do trabalhadores salvo se atenuarem a responsabilidade.

Terminadas todas as fases do processo, cabe a entidade empregadora tomar uma decisão em função dos factos e da matéria probatória que recaíram sobre o trabalhador em causa. A lei impõe a entidade empregadora o prazo de 30 dias para proferir a decisão final, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito. Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso (atenuantes ou agravantes), a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido eventualmente juntos ao processo, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, isto é, o trabalhador não deve ser surpreendido com factos novos, nem factos que não referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade do trabalhador. Em regra, a decisão final corresponde a um despedimento.

---

<sup>93</sup> Ibidem, pág. 541 ss

<sup>94</sup> Idem, pág. 542

<sup>95</sup> Ana LABELHO e Luísa Andias GONÇALVES, *Op. Cit.*, pág. 109

Sob pena de nulidade processual, a decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

Essa decisão por parte do empregador poderá ser reclamado ou recorrível. Como a baixo veremos.

## **2. Em Angola (Art.º 50º da LGT e seguintes)**

Em Angola, como qualquer ordenamento jurídico-laboral, o início do procedimento disciplinar depende da existência de indícios de uma infração disciplinar, e deve obedecer requisitos que infra abordaremos.

Determina o artigo 46º da LGT que o empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidos.

“Resulta da interpretação desta disposição legal que o exercício do poder disciplinar por parte do trabalhador. Contrariamente ao legislador português, o legislador angolano define expressamente o que deve ser entendido por infração disciplinar para efeitos de aplicação da LGT<sup>96</sup>. A sua definição consta no anexo da LGT, e que para tal, deve entender-se por infração disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no artigo 44º da LGT.

O entendimento de infração disciplinar apresentada pelo legislador faz com que certa doutrina defenda que só devesse ser considerada infração disciplinar a violação dos deveres que constam no artigo 44º da LGT. Parece-nos ser uma interpretação restritiva e consequentemente errada do preceito legal<sup>97</sup>. Pois, em boa verdade, vigora o princípio da atipicidade, exemplificabilidade ou da taxatividade.

Para efeitos de despedimento, a enumeração constante no artigo 44º da LGT, servem apenas de exemplos, pois, na vida quotidiana existem várias situações que podem configurar como justa causa de despedimento e que se a lei assim o quisesse

---

<sup>96</sup> Márcia NIGIOLELA, *O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica editora, Lisboa, 2014, pág.25

<sup>97</sup> *Ibidem*

enumera-las, teríamos no caso em concreto um manual só de comportamentos que, atendendo a sua gravidade podem levar a uma cessão da relação jurídico-laboral.

Portanto, o conceito de infração disciplinar deve ser extenso e suficiente para abarcar todos os deveres resultantes da relação jurídico-laboral. Neste sentido, parece-nos adequado o conceito formulado por Maria do Rosário Palma RAMALHO, que a infração disciplinar é “todo e qualquer comportamento do trabalhador que viole um dos seguintes deveres: dever principal de prestação da actividade laboral; os deveres acessórios integrantes e autónomos de prestação da actividade laboral; os deveres acessórios integrantes e autónomos da prestação de trabalho; outros dever decorrentes do contrato de trabalho, de instrumentos de regulação colectiva de trabalho, ou de regulamento empresarial; e ainda deveres legais e contratuais gerais, bem como deveres resultantes de conceitos indeterminados”<sup>98</sup>

Assim, de todo quanto salienta a Professora Maria do Rosário Palma RAMALHO, podemos depreender que os comportamentos susceptíveis de aplicação da medida disciplinar de despedimentos não são apenas os que constam dos artigos 44º e 206º da LGT. Todavia, aqui o legislador preocupou-se em legislar aqueles comportamentos mais frequentes.

## **2.1. Convocatória**

Quando o empregador considere aplicar uma medida disciplinar deve em primeiro lugar convocar o trabalhador para uma entrevista, nº 2 do artigo 48º. Na convocatória deve constar os seguintes elementos:

- a) Descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado;
- b) Dia, hora e local da entrevista, que deve ter lugar antes de decorridos dez dias úteis sobre a data da entrega da convocatória;
- c) Informação de que o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por até três testemunhas ou pessoas da sua confiança, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da empresa ou sindicato em que esteja filiado.

Na visão de António Yannik ARAGÃO, a convocatória é o “meio pelo qual o empregador cita, notifica ou chama o trabalhador, para conhecer de uma acusação ou

---

<sup>98</sup> Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Direito do Trabalho II*, 3ª edição, Almedina, 2010, pág. 715



nota de culpa e, mediante presença deste (trabalhador), em lugar determinado, provar que as acusações não procedem ou assumir a culpa a ele imputada”<sup>99</sup>.

É a partir da convocatória que o processo disciplinar começa. Para que o trabalhador compareça na entrevista excepto se a medida a aplicar for admoestação verbal ou admoestação registada.

A convocatória deve conter os requisitos acima enumerada ou seja deve conter todos os factos de forma detalhada que são imputados ao trabalhador (não se deve basear apenas num juízo de incerteza e ou possibilidades). Não poderá o trabalhador ser sancionado por factos não descritos na convocatória.

Contudo, sempre que a presença do trabalhador no local da empresa provocar alguma perturbação ou cause alguma instabilidade durante o processo de inquérito, poderá o empregador suspendê-lo. Não obstante a suspensão ser considerada como “uma providência cautelar para garantir o êxito do processo disciplinar”<sup>100</sup>. Essa suspensão em nenhum momento poderá condicionar nos pagamentos das remunerações quer presentes e quer futuras (*vide artigo 53º da LGT*).

Apesar de a lei fazer referência a convocatória para a entrevista, pensamos que não se coloca nenhum obstáculo a que a suspensão se efective noutro momento, desde que seja para o objectivo preconizado pela LGT. O recurso a este meio legal deve fundamentar-se na inconveniência em relação ao procedimento disciplinar e não deve constituir uma forma indirecta de punição do trabalhador infractor, daí que o legislador tenha acautelado a remuneração em face da suspensão preventiva do trabalhador.

Se o trabalhador for notificado da convocatória e este se mostrar indisponível ou não comparecer no dia marcado para a entrevista, num prazo de 10 dias úteis, tem o dever de *per si* o empregador a faculdade de aplicar a medida disciplinar que melhor lhe convém.

## **2.2. Entrevista**

A entrevista vai consubstanciar-se numa conversa entre o empregador ou a pessoa aquém for delegado a instrução do processo (Instrutor do processo) e o trabalhador, no estrito interesse do empregador obter o esclarecimento, as declarações e

---

<sup>99</sup> António Yannik ARAGÃO, *Curso prático da Lei Geral do Trabalho*, editora AYA-ADVOGADOS, Luanda, 2016, pág. 30

<sup>100</sup> Nuno Abranches PINTO, *Instituto disciplinar laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pág. 134

a opinião do trabalhador, sobre a acusação ou nota de culpa que sobre ele pender a acusação.

A entrevista deve decorrer na data, hora e local constante na convocatória, aonde o trabalhador vai apresentar a sua versão sobre os factos que lhes são imputados, fazendo nesse caso valer o seu direito do contraditório. Por outra, deverá este fazer-se acompanhar por três testemunhas ou pessoas que assistem a entrevistas devem também apresentar o seu testemunho sobre os factos nos termos do artigo 49º n° 2 da LGT.

Um aspecto a ter em conta sobre as testemunhas que a lei impõe, importa-nos sublinhar que na realidade angolana o que temos constatado é que, os trabalhadores preocupam-se já nessa fase em constituir Advogados, como se fosse um imperativo legal. No entanto, essas testemunhas não precisam de ser Advogados, basta que sejam pessoas da inteira confiança do trabalhador (arguido).

Dando sequência, apesar de complicada a entrevista é necessária que o instrutor tenha um poder inquisitório pois, o empregador ao apresentar os factos, poderá este omitir alguns factos. Peso embora que, a ninguém é obrigado a apresentar factos que possam contribuir para a sua própria condenação. Embora no caso *sub judice* não se trata efectivamente de uma condenação propriamente dita.

A entrevista deve ser completamente reduzida a escrito (artigo 49º, n°3 da LGT).

Se o trabalhador não comparecer no dia da entrevista, poderá o mesmo justificar a sua ausência através de uma pessoa por ele indicada (n° 4, do artigo 49º da LGT). Poderá a entrevista ser adiada para os cinco dias úteis seguintes, considerando-se o trabalhador notificado na pessoa do seu representante. Se não comparecer nem o trabalhador nem o seu representante e aquele não justificar a sua ausência dentro dos três dias úteis seguintes, pode o empregador findo este prazo, decidir de imediato a medida disciplinar a aplicar (n° 5, do artigo 49º da LGT).

Portanto, tem sido bastante lamentável que os empregadores em Angola, em muito dos casos, usam essa prerrogativa (n° 5, do artigo 49º da LGT) como se fosse um poder discricionário, aplicando medidas bastante excessiva, desrespeitando os princípios da proporcionalidade, da razoabilidade, da flexibilização, princípio da norma mais favorável. Pois, este último princípio é para o professor Amauri Mascaro do NASCIMENTO, “o princípio da norma mais favorável actua em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa / normativa e hierarquizante. Acrescenta aquele autor que na fase política ou pré-jurídica age como critério de

política legislativa, influenciando no processo de construção do Direito do Trabalho. Na fase jurídica, actua como critério de hierarquia de normas jurídicas, elegendo a mais favorável ao trabalhador e como princípio de interpretação mais favorável ao trabalhador”<sup>101</sup>

Todavia, é com esse espírito de solidariedade principalmente pelos trabalhadores leigos na matéria, que muito deles passam em situações de clara violação à lei e por consequência, muito deles perdem os seus empregos sem se quer, serem compensados que nos sentimos na necessidade de contribuirmos com o nosso saber e assim, despertar a consciência do povo angolano principalmente aos trabalhadores.

### 2.3. Aplicação da medida disciplinar

Terminada as diligências probatórias e recebidos os pareceres das estruturas de representação, o empregador dispõe de 30 dias para proferir uma decisão absolutória ou “condenatória” sob pena de caducidade do direito a aplicar a sanção<sup>102</sup>. Tal ideia é acolhido pelo legislador angolano nos termos do artigo 50º nº 1, da LGT.

Sob pena de nulidade do procedimento disciplinar, deve a medida disciplinar ser reduzida a escrito, comunicada no prozo de cinco dias úteis seguintes a tomada da decisão e nela deve conter não só a medida disciplinar, como também os factos de forma detalhadas. Não basta que no relatório conste apenas por exemplo, que no dia 20 o Zeferino Pataca, trabalhador furtou na empresa. É necessário que esses factos estejam bem detalhados, deve perseguir a chamada “*verdade material, de tal sorte que a apreciação há-de ser, em concreto, reconduzível a critérios objectivos*”<sup>103</sup>.

O instrutor terá de procurar e ir buscar a verdade material e, ao propor a aplicação da medida disciplinar, há-de fundamentar as suas decisões: a apreciação da prova que faz reconduz-se a critérios objectivos, controláveis através da motivação. Todavia, a sua convicção, que o levará a decidir de certa maneira e não de outra, embora pessoal, mas ainda assim deve ser objectiva tanto quanto possível.

---

<sup>101</sup> Amauri Mascaro do NASCIMENTO *Apud* Apollo Pedro Felino YAKUVELA, *Noções de Direito do Trabalho Angolano*, 1ª edição, Integracons editora, Luanda, 2013, pág. 99

<sup>102</sup> David FALCÃO e Sérgio Tenreiro TOMÁS, *Licções de Direito do Trabalho*, 4ª edição, editora Almedina, Coimbra, 2016, pág. 244

<sup>103</sup> Paula Marques CARVALHO, *Formulários BDJUR (Processo Penal)*, 3ª edição, editora Almedina, Coimbra, 2016, pág. 176

Portanto, posto as coisas desta forma, mais uma vez, durante a nossa investigação deparamo-nos com situações que nos deixaram e demasias desconfortado. Só para termos uma noção, no princípio do ano de 2017, visitamos um escritório de Advogados, em que encontramos uma peça processual que juntamos no anexo do nosso trabalho em que, a decisão que recaiu sobre aquela medida disciplinar foi bastante dúbia, e nem se quer havia proporcionalidade entre a infração e os factos. Outrossim, não se vislumbra qualquer fundamentação da decisão uma vez que a media aplicada, peca pelo seu conteúdo deficiente.

#### **2.4. Execução da Medida disciplinar**

A medida aplicada, começa a produzir os seus efeitos desde o momento em que a mesma é comunicada ao trabalhador, a não ser que a execução imediata apresente inconvenientes sérios para a organização do trabalho, caso em que a execução pode ser adiada por não mais de trinta dias.

Uma outra nota a ter em conta, a faculdade de adiar a execução da medida disciplinar, não pode ser aplicável à medida disciplinar de despedimento pois, a esta decisão deve ser comunicado imediatamente ao trabalhador é o que dispõe o n° 2 do artigo 54° da LGT

#### **2.5. Reclamação e Recurso (art.º 56º da LGT)**

O Trabalhador tem direito de opor-se à medida disciplinar aplicada através de dois meios: a reclamação e o recurso nos termos do artigo 56° da LGT. O direito de reclamação é exercido perante a entidade patronal. Do ponto de vista do direito administrativo, a reclamação é feita perante ao órgão que praticou o acto recorrível. Já o direito de recurso é feito perante uma entidade *equi* distante daquele que praticou o acto recorrível, para que o órgão superior reaprecie a decisão daquele ou seja perante uma entidade estranha à que decidiu a sanção, em regra os tribunais.

O recurso contra as medidas disciplinares deve ser exercidos no prazo de vinte e dois dias úteis subsequentes à respectiva notificação (artigo 61°, n° 1, alínea c), por remissão do artigo 56°, n° 2). Se a sanção for o despedimento, esse prazo é de noventa dias, contados a partir da respectiva notificação (artigo 61°, n° 2, por remissão do artigo 56°, n° 2).

Por outro lado, de acordo com o que dispõe o artigo 273º da LGT, os conflitos laborais (nos quais se inclui a aplicação de medida disciplinar) podem ser resolvidos por mecanismos extrajudiciais, nomeadamente a mediação, a conciliação e arbitragem, bem como por mecanismos judiciais<sup>104</sup>.

Portanto, é uma inovação da Lei nº 7/15, de 15 de Junho, ao consagrar a mediação e arbitragem, pois, a Lei nº 2/00, de 11 de Fevereiro que foi revogada pela Lei nº 7/15, de 15 de Junho, pois para os mecanismos extrajudiciais apenas consagrava a conciliação.

a) Quanto a reclamação, o trabalhador pode opor-se da sanção que lhe foi aplicada, se entender que não praticou os factos de que é acusado, quando a medida aplicada é excessiva face aos factos praticados ou tendo em conta o grau de culpabilidade, ou que a medida disciplinar é nula ou abusiva (artigo 56º, nº 1).

A LGT não prevê qualquer período para o trabalhador exercer o direito de reclamação, limitando-se, no nº 2 do artigo 56º da LGT, a fixar o prazo para a interposição do recurso. Ora, sabendo que o objectivo da reclamação é possibilitar a reapreciação do processo disciplinar com vista à eventual revogação (ou redução) da medida aplicada (e, assim, tornar desnecessário o recurso judicial) e que o prazo para o empregador aplicar a sanção é de muito curta duração (podendo, excecionalmente, ser adiado até trinta dias), o direito de reclamação deverá igualmente ser exercido num curto espaço de tempo limitado<sup>105</sup>.

Tem sido motivo de discussão a nível da doutrina interna (angolana) no que concerne a reclamação e o recurso judicial. Por exemplo, Francisco L. FERNANDES e Maria Regina REDINHA, estes entendem que o empregador pode decidir da reclamação após o trabalhador ter interposto o recurso judicial; porém, não é deste modo que o direito de reclamar cumpre o fim para que foi concedido, isto é, possibilitar que o empregador reveja (e, eventualmente, revogue a decisão tomada), de forma a tornar desnecessário o recurso à via judicial<sup>106</sup>.

Um aspecto a ter em conta é que a LGT concede espaço de manobra para o empregador. Se não vejamos:

---

<sup>104</sup> Francisco Liberal FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Contrato de Trabalho (Novo Regime Jurídico Angolano) Lei nº 7/15, de 15 de Junho*, S/ed., VidaEconómica editorial, Porto, 2015, pág. 238

<sup>105</sup> Idem, pág. 239

<sup>106</sup> Idem

Imagine que o trabalhador não se conformando com a dita decisão, em vês de acionar simultaneamente as garantias que a lei lhe confere isto é, reclama perante a entidade empregadora sobre a decisão que recaiu no processo disciplinar e conseqüentemente pretende impugnar judicialmente a decisão, certo é que, os trabalhadores apenas reclamam e a entidade empregadora recebe a reclamação e diz que está bem vai rever a decisão e deixando passar o prazo que a lei impõe para a impugnação judicial.

Portanto, o que se quer dizer com isso, é que, a reclamação não suspende a prazo para impugnar judicialmente a medida disciplinar. Daí que, deixamos o nosso apelo à todos os trabalhadores que, quando tiverem em situação de género, reclama-se e no mesmo instante impugna-se já judicialmente a medida disciplinar junto aos tribunais. Se a reclamação surtir efeito, posteriormente o que se poderá fazer é apenas introduzir um requerimento a pedir a suspensão da instância.

b) Recurso Judicial: Esta matéria, encontra-se *ab initio* reservada exclusivamente no capítulo a seguir. Mas, importa desde já frisar que, a nível da jurisdição angolana, por inexistência de uma lei específica no caso em concreto da lei de processo laboral, diferentemente de Portugal que existe uma lei específica, na jurisdição laboral angolana apenas a Lei nº 9/81, de 2 de Novembro e o Decreto Executivo Conjunto nº 3/82, de 11 de Janeiro e por força do princípio da subsidiariedade do Código de Processo Civil têm apenas servido de apoio em matéria de recurso para o tribunal de segunda instância na jurisdição laboral quando for necessário.

### **3. A Problemática da Aplicação Prática da Lei no Ordenamento Jurídico Angolano**

“Angola é um país que se encontra situado na costa ocidental da África, cujo território principal é limitado a norte e a nordeste pela República Democrática do Congo, a leste pela Zâmbia, a sul pela Namíbia e a Oeste pelo Oceano Atlântico. É membro da Comunidade de Desenvolvimento dos Países da África Austral (SADC). A independência do domínio português foi alcançada sensivelmente ao 11 de Novembro de 1975, depois de uma longa guerra de libertação”<sup>107</sup>.

---

<sup>107</sup> Texto Extraído na Internet no dia 25 de Julho de 2017: In: [www.google.com.ao](http://www.google.com.ao)

Após a independência, o país foi palco de uma intensa guerra civil de 1975 a 2002, protagonizada entre o Movimento Popular de Libertação de Angola (MPLA) e a União Total para a independência de Angola (UNITA). De sublinhar que o país tem vastos recursos naturais, mas que a sua população vive em extrema pobreza.

Um dos problemas da aplicação prática das Leis em Angola, prende-se essencialmente por possuir um sistema jurídico mais “arcaico”, pois, elas conhecem também uma longa evolução interna, com fase descendentes e ascendentes, por vezes até muito complexas. A base essencial deste sistema jurídico é a coesão do grupo, a família, a tribo, a etnia, cuja solidariedade interna dita maior parte das relações sociais.

Angola, por ser colonizado pelos portugueses, ainda assim, sofre grandes influências do sistema jurídico português. Em alguns casos, têm procurado mesmo importar legislações. Soluções essas, que posto na prática tem provocado ruptura com os seus direitos tradicionais, visto que existem em Angola uma diversidade cultural. Mas enfim, coisas de quem copia sem se preocupar com o rigor que deve sempre haver nesta tarefa de legislar.

Portanto, Angola tem uma identidade própria, tem uma diversidade cultural, pelo que, não se concebe que volvidos 42 anos de independência ainda continua a importar legislações em Portugal e sem que essas se adequem a nossa realidade. Existem legislações que desde os tempos em que Angola era colônia de Portugal, até aqui ainda funcionam na jurisdição Angolana sem se quer, ter feito qualquer revisão temos como exemplo: O Código Penal Angolano (CP), o Código Civil Angolano e o Código de Processo Civil. Portanto, a muito que a justiça angolana se tornou ineficaz em alguns aspectos.

E por fim, uma das grandes pandemias que tem contribuído na não aplicação prática da legislação em alguns casos em Angola, é a **corrupção** em grande escala, a fragilidade das instituições jurídicas e muita das vezes a falta de responsabilização pelos aplicadores do direito.

Daí que, defendemos que Angola não precisa de homens fortes mas sim, de instituições fortes e instrução escolar.

# **CAPÍTULO IV- IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR CAUSA SUBJECTIVA NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO PORTUGUÊS E NA LEI GERAL DO TRABALHO (LGT) ANGOLANA**

## **1. Em Portugal: Que meios o trabalhador pode usar para impugnar o despedimento?**

Decorridos todos os procedimentos que a lei impõe até a decisão do empregador, se o trabalhador considerar que a medida que recaiu sobre a infração por si cometida for desproporcional face à decisão, ou considerar ilícita ou se quisermos abusiva pode impugna-la judicialmente ou reclamar para o órgão hierarquicamente superior ao órgão que aplicou a sanção nos termos do artigo 329º nº 7 do CT.

“Tratando-se de um despedimento com justa causa, o trabalhador pode requer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data em que tomou conhecimento da decisão, mediante providência cautelar em conformidade com o artigo 386º”<sup>108</sup>

### **1.1. Impugnação Judicial do despedimento com processo comum**

Como acima ficou espelhado, aplicam-se as acções judiciais de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, quando haja uma decisão escrita de despedimento (despedimento formal). Aplica-se o processo comum quando o despedimento for desacompanhado de um processo disciplinar (quando não há um processo disciplinar) ou se discute a validade do contrato de trabalho. No entanto, o que está em causa é que, poderá haver infracção suficiente por parte do trabalhador e que para tal pode justificar a medida disciplinar aplicada. Porém, a decisão está eivada de alguma irregularidade, pode não ser um despedimento ilícito; a realização da instrução pode conter vícios que tornam o despedimento irregular. Veja-se, o art.º 382º, nº 2 do CT para as situações de invalidade do procedimento, mas, também existem deficiências

---

<sup>108</sup> David FALCÃO e Sérgio Tenreiro TOMÁS, *Op. Cit*, pág. 245



de procedimento por omissão de diligências referidas nos n.ºs 1 e 3 do art.º 356º - vícios menos gravosos que podem não gerar a invalidade do procedimento.

#### **a) Âmbito de Aplicação**

Nas acções de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento com processo comum, “aplica-se a todas as acções a que não caibam no processo especial, nomeadamente, nos casos em que esteja em causa a impugnação do despedimento por falta de acordo quanto à qualificação do contrato de trabalho ou à sua caducidade”<sup>109</sup>

#### **b) Prazos**

Quanto aos prazos, obedecem os prazos do processo comuns.

#### **c) Tramitação Processual**

Exemplo: O processo inicia-se com a apresentação da petição inicial. Esta obedece aos mesmos requisitos que nos processo civil. Obedecendo assim as seguintes fases:

- Petição inicial (CPT 54º + CPC 144º a 149º, 186º, 259º, 552º)
- Despacho liminar (CPT 54º-1 CPC 186º,
- Audiência de partes e tentativa de conciliação (54º - 55 e 56º)
- Contestação. Exceções. Oposição à reintegração (57º a 60-A, conjugando com os artigos 58º, 569º, 571º ss 570º do CPC)
- Reconvenção
- Revelia
- Resposta (réplica e tréplica)
- Articulado superveniente
- Custas

---

<sup>109</sup> Ana LAMBELHO e Luísa Andias GONÇALVES, *Op. Cit.*, pág. 166

## 1.2. Procedimento Cautelar

Como se continua a proclamar, logo no artigo 2º do CPC, onde podemos a ferir o princípio do direito à jurisdição ou do acesso a justiça, a protecção jurídica dos cidadãos através dos tribunais deve fazer-se em “prazo razoável”. Assim, considera o professor Alcides MARTINS, que, “admite-se, pois, que pode não ser feita em prazo curto, o que é plausível em virtude das necessárias de longas desde logo na audição dos interessados, depois, na apreciação dos meios de prova para apurar os factos e, por fim, para decretar o direito e até para o executar. É que decidir sobre os direitos e os deveres das pessoas numa sociedade tendencialmente nivelada carece de levado grau de segurança, e, portanto de algum cuidado e demora<sup>110</sup>.”

Porém, face à dinâmica das relações sociais, pode acontecer a decisão obtida no processo judicial já estar ultrapassada e já de nada servir na prática. Face a esta possibilidade prevê-se no nº 2 do mesmo artigo 2º, para além da “acção adequada a fazer reconhecer em juízo, a prevenir ou reparar a violação do direito e realizá-lo coercivamente, que ainda podem ter lugar os procedimentos necessários para acautelar o efeito útil da acção; nisto consistirá a providência cautelar<sup>111</sup>”

### a) Elementos

Adelino da Palma CARLOS definiu o procedimento como cautelar do modo seguinte: “procedimento cautelar é o que se destina a evitar um prejuízo grave (*periculum in mora*), que ameaça um direito subjectivo; prejuízo tão iminente que não pode esperar pela solução final de uma acção declarativa ou executiva (acção principal) instaurada ou a instaurar em curto prazo, e que exige a adopção de medidas urgentes, depois de um breve exame e instrução da causa (*summaria cognitio*), durante o qual o juiz tem de convencer-se apenas da probabilidade ou verosimilhança da existência da existência do direito (*fumus boni juris*) e do perigo invocados<sup>112</sup>”

Todavia, quantos aos seus elementos, a doutrina é unânime em considerar os seguintes elementos:

---

<sup>110</sup> Alcides MARTINS, *Op. Cit.* pág. 101

<sup>111</sup> Idem

<sup>112</sup> Adelino da Palma CARLOS, *Apud*, Jorge Augusto Pais de AMARAL, *Op. Cit.* pág. 25

- a) *Periculum in mora* (perigo da demora grave que ameaça o direito de alguém);
- b) *Sumaria cognitio* (a breve apreciação dos factos)
- c) *Fumus boni juris* (a simples probabilidade ou verosimilhança da existência do direito);

#### **b) Prazo**

Os procedimentos cautelares nas acções acima referenciadas, podem ser requerida pelo trabalhador no prazo de 5 dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento nos termos do artigo 386º do CT.

#### **c) Tramitação Processual**

Os procedimentos cautelares, inicia-se com um requerimento de suspensão preventiva do despedimento, e efectuada a distribuição nos termos do artigo 21º do CPT, o juiz ordena a citação do requerido para, querendo, se opor e designa a data para a audiência final a realizar no prazo de 15 dias (artigo 34º, nº 1 do CPT).

A oposição do requerido poderá ser apresentada até ao início da audiência final conforme artigo 33º e 32º, nº 1, al. b), do CPT)

Portanto, de forma sumária elencamos a baixo as formas de tramitação do procedimento cautelar em processo comum.

1. Requerimento inicial
2. Despacho de citação
3. Meios de prova
4. Comparência pessoal e tentativa de conciliação
5. Falta das partes e de processos
6. Decisão final-*processo e probabilidade séria*
7. *Recurso*: efeito e depósito.

### **1.3. Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade do Despedimento com processo especial.**

Trata-se de uma acção especial, de “conformidade com a norma, de cariz protectora, do nº 1 do artigo 387º do CT. A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada pelo tribunal judicial”<sup>113</sup>.

Em Portugal, o tribunal judicial competente é o juízo do trabalho do tribunal da comarca. É, portanto, afastada de tal competência o tribunal arbitral ou outro meio alternativo. Na sua vertente territorial, tal competência é delimitada pelas regras dos artigos 10º e 14º do CPT.

#### **a) Âmbito de Aplicação (Art.º 389º do CT)**

Para tornar exequíveis as modificações introduzidas no direito laboral substantivo, criou-se no direito laboral adjectivo uma acção declarativa de condenação com processo especial, de natureza urgente, para impugnação da regularidade e licitude do despedimento, sempre que seja comunicada, por escrito, o trabalhador a decisão de despedimento individual.

É de salientar que, esta forma de acção aplica-se aos despedimentos individuais que sejam comunicados por escrito sendo certo que, (todos os outros seguirão a forma de processo comum).

Enumera o legislador a “**regularidade**” e a “**licitude**” do despedimento. Nas palavras do Professor Alcides MARTINS, parece, “*primo conspecto*” que os termos de tal distinção se reportariam à regularidade processual e à licitude substancial do despedimento. Mas tal entendimento deixa algumas dúvidas porque a ilicitude do despedimento, conforme expresso nos artigos 381º a 385º, também pode resultar de aspectos meramente formais ou processuais. Não se vislumbra, portanto, qual é o interesse da distinção entre a “regularidade” e a “licitude” do despedimento, que não pode deixar de ser aquela, que se fundamenta na parte inicial do texto do nº 2 do artigo 389º do CT, onde se declara que “no caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão de diligências probatórias”, que se contrapõe ao “despedimento declarado ilícito” previsto no nº 1<sup>114</sup>.

---

<sup>113</sup> Alcides MARTINS, *Op. Cit.*, pág. 173

<sup>114</sup> *Ibidem*, pág. 174

O que quer dizer, que estaremos perante uma **irregularidade do despedimento** quando a realização da instrução conter vícios que tornam o despedimento irregular. Veja-se, o art.º 382º, nº 2 do CT para as situações de invalidade do procedimento, mas também existem deficiências de procedimento por omissão de diligências referidas nos nºs 1 e 3 do art.º 356º - vícios menos gravosos que podem não gerar a invalidade do procedimento.

Assim, o seu âmbito de aplicação, prende-se essencialmente nos despedimentos individuais, desde que os mesmos forem acompanhados por escrito e o contrato de trabalho seja incontroverso e para tal, o trabalhador que pretenda impugnar o despedimento só terá de preencher o modelo de requerimento aprovado pela portaria nº 1460-C/2009, de Dezembro.

#### **b) Prazo (Artigo 387º a 389º nº 1 do CT)**

Como é bem de ver, que a nível de processo laboral, os processos têm características urgentes, tudo por causa da sua real especificidade. Assim, não é pois de estranhar que, Joana VASCONCELO, atribui três princípios específicos ao processo laboral que são: “Princípio da justiça célere, justiça pacificadora e o princípio da justiça completa.

Para aquela autora, o princípio da justiça célere supõe, em primeira linha, no encurtamento de prazos, face ao processo civil comum e a simplificação processual. Quanto ao princípio da justiça pacificadora, entende que, o regime adjectivo laboral não se contenta com a pacificação resultante da satisfação do litígio deduzido em juízo, antes visa alcançar, tanto quanto possível, uma pacificação de pessoas, é neste desígnio, mais exactamente na preferência pela conclusão do litígio por composição voluntária que dele decorre, que se manifesta o princípio da justiça pacificadora.

Por fim, temos a justiça completa, que se reveste de uma sentença ou um termo voluntário do litígio correspondente ao direito substantivo deduzido em juízo, subtraindo este à disponibilidade das partes tentada através de uma disponibilidade total ou parcial do direito de acção<sup>115</sup>

Assim, quanto aos prazos nas acções de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, importa salientar que o trabalhador tem 60 dias a contar da

---

<sup>115</sup> Joana VASCONCELO, *Op. Cit.*, pág. 14 a 19

recepção da decisão escrita de despedimento ou da cessão do contrato. O mesmo tem a **natureza urgente**, conforme preceitua o art.º 26, nº 1, al. a) do CPT.

### **c) Tramitação Processual**

De modo a fazer corresponder a sua tramitação, a grande notícia nas acções especiais é o ónus da prova “da justa causa,” que recai ao empregador. A acção inicia-se mediante a mera apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel, do qual conste declaração de oposição ao despedimento, competindo, em bom rigor, a apresentação do primeiro articulado desta acção sob a forma de processo especial, onde se motiva o despedimento ao empregador e não ao trabalhador.

Portanto, o requerimento inicial, deve ser simples e rápido.

### **Causas da recusa ou rejeição da secretaria:**

A secretaria recusa o recebimento do formulário, indicando por escrito o fundamento da rejeição, nas seguintes situações, elencadas taxativamente nas várias alíneas que compõem o artigo 98º-E do CPT:

- a) Quando o dito formulário não conste de modo próprio; b) Quando omita a identificação das partes; c) Quando não tenha sido junta a decisão de despedimento; ou, em último lugar, d) Quando o formulário não esteja assinado.

No entanto, o acto de recusa, pela secretaria, de recebimento do formulário apresentado pelo trabalhador, é sempre passível de reclamação para o juiz, nos termos do que vem previsto no CPC<sup>116</sup>. Nestes termos, o acórdão do TRP de 10.01.2011, processo nº 652/10.3TTVNG.P1, entendeu que: “O não preenchimento ou o preenchimento irregular do campo do formulário “função/categoria”, apesar de obrigatório, não constitui qualquer causa de recusa pela secretária, pelo que a sua omissão ou incorrecção não leva a qualquer sanção, nomeadamente à recusa ou ao indeferimento do formulário”<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> Paulo Sousa PINHEIRO, *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*, 2ª edição, Coimbra editora, 2014, pág. 163

<sup>117</sup> Cfr: Ac. TRP de 10.01.2011 (processo nº 652/10.3TTVNG.P1)

### **Em caso de recebimento:**

Recebido o requerimento, tal qual o que sucede no âmbito do processo declarativo comum, o juiz designa data para a audiência de partes, a realizar no prazo de 15 dias, sendo o trabalhador notificado e o empregador citado para comparecerem pessoalmente ou, em caso de justificada impossibilidade de competência, se fazem representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir nos termos do artigo 98º-F, nº 1 e 2 do CPT)<sup>118</sup>

Relativamente à taxa de justiça inicial, verifica-se uma isenção, embora o CPT assim nada diz, o mesmo remete-nos para o Regulamento das Custas. Uma outra novidade a ter em conta, consiste essencialmente na dispensa de constituição de Advogado nos termos do artigo 98º-B

Uma nota a ter em conta, o sistema judiciário português possui uma grande especificidade que lhe é característico, como a baixo elucidamos:

### **A Audiência de partes:**

Recebido pela secretária o requerimento no respeito pelo referido formulário e com o tal documento em anexo, irá o mesmo incorporar-se na segunda espécie de documentos sujeitos a distribuição (por uma das secções do trabalho).

Na sequência da distribuição, é o requerimento apresentado ao juiz que deve marcar uma audiência de partes, a realizar no prazo de 15 dias, mas que na realidade será quando o juiz dispuser de tempo para o efeito.

Caso se esteja no âmbito do procedimento cautelar de suspensão de despedimento, aquela audiência de partes antecede a audiência final do procedimento (artigo 98º-F, nº 3)<sup>119</sup>

Marcada a audiência de partes, as mesmas devem comparecer pessoalmente, embora se admita a sua representação por mandatário munido de poderes especiais para confessar, desistir ou transigir, desde que, justifiquem a impossibilidade de comparência pessoal.

Quais os efeitos da falta de comparência das partes na audiência de partes?

---

<sup>118</sup> Ibidem

<sup>119</sup> Alcides MARTINS, *Op. Cit.*, pág. 180

O legislador distingue entre a falta de comparência do empregador, do trabalhador ou de ambas as partes e, bem assim, se as faltas são justificadas ou injustificadas.

Se o empregador faltar justificadamente e não se fizer representar por mandatário judicial com poderes especiais o juiz notifica para, em 15 dias, o empregador apresentar o articulado inicial onde motiva o despedimento, juntar o procedimento disciplinar, apresentar o rol de testemunhas e requerer outras provas; poderá também o juiz fixar a data para a audiência final (artigo 98º-G, do CPT)<sup>120</sup>

Se o empregador faltar injustificadamente o juiz:

- Notifica para, em 15 dias (quanto ao prazo veja-se o disposto no artigo 98º-I, nº 4, al. a)), o empregador apresentar o articulado inicial onde motiva o despedimento, juntar o procedimento disciplinar, apresentar o rol de testemunhas e requerer outras provas;

- Fixa a data para a audiência final;

- Pode condenar o empregador em litigância de má-fé<sup>121</sup>

Se o trabalhador faltar injustificadamente o juiz absolve o empregador do pedido. O trabalhador tem 10 dias para justificar a falta (artigo 98º-H, nº 1). Note-se que a representação do trabalhador por mandatário judicial com poderes especiais só é possível caso a falta daquele seja justificada, pelo que, sendo a sua falta injustificada, mesmo que se faça representar por mandatário, a consequência processual deverá ser a que se relatou<sup>122</sup>. Noutras situações, *vide* artigos 98º-H, nº 2, 3, 4, todos do CPT.

Uma vez declarada a audiência de partes o empregador deve expor sucintamente os motivos do despedimento, ao que se segue a resposta do trabalhador e uma tentativa de conciliação conforme preceitua o artigo 98º-I, nº 1 e 2 do CPT.

Nos casos em que tenha havido consenso na tentativa de conciliação, o juiz elaborará o auto, que não necessita de homologação, e que deverá conter pormenorizadamente os termos do acordo no que diz respeito a prestação e os respectivos prazos.

Portanto se a conciliação frustrar ou não a ver acordo, devem ficar consignado nos autos os motivos que, no entendimento das partes, justificam a persistência do litígio nos termos do artigo 53º do CPT, conjugado com o artigo 98º-I, do CPT.

---

<sup>120</sup> Ana LAMBELHO e Luísa Andias GONÇALVES, *Op. Cit*, pág. 160

<sup>121</sup> *Ibidem*

<sup>122</sup> *Idem*



Portanto, ainda sobre a tramitação *vide* artigos 98º-J, nº 1, 2,3, 98º-L do CPT, artigos 391º, nº 1, 392º, 337º do CT.

## **2. Recursos no direito laboral português**

As decisões judiciais podem ser impugnadas por meio de recursos<sup>123</sup>

O processo do trabalho foi precursor de algumas das alterações mais significativas que ocorreram no direito processual em geral. Assim aconteceu no campo da simplificação e da aceleração processual e também no que concerne ao reforço dos poderes do juiz na direcção do processo, potenciando os factores de eficácia e um maior equilíbrio entre as partes que, em geral, se encontra prejudicado pelo diferencial económico e de meios humanos e materiais.

Sem embargo da autonomia relativamente ao processo civil comum, o CPT não esgota a regulamentação necessária ao foro laboral, demandando o recurso subsidiário ao Código do Processo Civil quando se trate de integrar casos omissos. Tal mecanismo não suscita dificuldades perante aspectos totalmente omissos no Código do Processo do Trabalho, mas revela-se um verdadeiro “quebra-cabeças” quando estão em causa figuras que colhem a sua regulamentação em ambos os diplomas. A alteração do regime processual civil comum, desacompanhada da alteração ou da adaptação do processo laboral, suscita dúvidas que infirmam a principal característica a que deve obedecer o direito adjectivo em geral e o processo do trabalho em particular: a certeza e a segurança na identificação do regime jurídico a que obedecem os actos e a tramitação processual<sup>124</sup>.

Tal vem ocorrendo precisamente em sede do regime dos recursos no processo do trabalho. As modificações que, ainda na vigência do CPC anterior, foram introduzidas no regime jurídico dos recursos cíveis não foram acompanhadas de uma simultânea ou imediata intervenção legislativa no CPT.

Em resultado da inércia quanto à modificação do regime dos recursos no processo do trabalho, por forma a corresponder ao novo paradigma dos recursos cíveis que se traduziu essencialmente na opção pelo monismo recursório, persistiu no processo

---

<sup>123</sup> Cfr.: Nº 1 do Artigo 627º do CPC

<sup>124</sup> In: António Santos Abrantes GERALDES, *Recursos no Processo do Trabalho*, VI Colóquio, Organizado pelo Supremo Tribunal de Justiça

do trabalho a distinção entre recursos de apelação e de revista e recursos de agravo em 1ª e 2ª instância. Consequentemente, durante o período que mediou entre 1-1-2008 (data em que entrou em vigor aquele novo regime aprovado pelo Dec. Lei nº 303/07, de 24-8) e 1-1-2010 (data em que começou a vigorar o novo regime introduzido no CPT pelo Dec. Lei nº 295/09, de 13-10) verificou-se uma situação verdadeiramente disfuncional, com necessidade de suprir lacunas de regulamentação especialmente no tocante ao recurso de agravo, em face da abolição deste instrumento legal no âmbito do processo civil comum.<sup>125</sup>

Com aplicação a esta e a outras situações, a regulamentação das fases e dos actos processuais não deveria confrontar os profissionais forenses nem com dúvidas, nem com soluções polémicas ou divergentes designadamente em sede de identificação dos prazos de interposição dos recursos. O facto de ao decurso de prazos processuais de natureza peremptória estar associado o efeito preclusivo ou extintivo do direito que se pretende exercitar, reclama a exigência de um regime jurídico-processual claro que liberte os diversos intervenientes, com especial destaque para o Ministério Público, quando patrocina alguma das partes, e para os mandatários judiciais, de dúvidas insanáveis ou do risco inerente a uma diversidade de interpretações jurídicas, depois de esgotado o prazo para a prática do acto.

A modernização do processo do trabalho não poupou, de início, a área dos recursos, revelando-se designadamente através da redução dos prazos, da apresentação simultânea do requerimento de interposição e das correspondentes alegações e da atribuição, em regra, de efeito meramente devolutivo, medidas que acabaram por ser transpostas também para o processo civil comum. Agora que o vanguardismo pontua no processo civil comum, com irradiação, por via da **subsidiariedade**, para outros ramos do processo, como o processo do trabalho, exigir-se-ia, no mínimo, a simultaneidade das modificações ou adaptações pertinentes no CPT que, obviando a escusadas dúvidas, colocassem os interessados a coberto dos inerentes riscos. 2. Como se disse, o CPC é subsidiário do CPT. Nesta medida, devendo ser dada prioridade ao regime contido no CPT em matéria de recursos, atento o disposto no seu art.º 1º, nº 1, apenas deve recorrer-se ao CPC se e na medida em que a matéria não encontre naquele diploma regulamentação específica<sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> Idem

<sup>126</sup> Ibidem

Assim, o recurso para a Relação é apenas o de **apelação** e a **revista** será da Relação para o Supremo.

O Recurso de revista é tão-somente disciplinado quanto aos prazos de interposição e parecer do Ministério Público, estabelecidos nos arts. 80º, nº 1 e 87º, nº 3 do CPT, aos seus trâmites aplicar-se-á o regime do CPC, como, aliás, se estabelece no nº 5 do art.º 81º do CPT<sup>127</sup>.

Salienta ainda o professor Martins, que o recurso de apelação tem algumas normas disciplinadoras no CPT, para além daquele referido prazo de interposição do recurso de revista.

A possibilidade de interposição do recurso de apelação, em matéria de facto e/ou de direito, em princípio, deriva do **valor da causa** que terá de ser superior à alça do tribunal de que se recorre (*a quo*) e bem assim da **sucumbência** em valor superior a metade dessa alçada, desde que determinada. Diz-se em princípio, porque o recurso é sempre possível em certas questões<sup>128</sup>. Assim, o valor da causa para efeitos de recursos pode-se perspectivar pelo valor da sucumbência nos termos do art.º 79º do CPT e 629º do CPC. Havendo coligação ativa, para efeito de recurso, o valor a considerar será o peticionado por cada um dos autores e não a soma deles.

Existe excepções em que independentemente do valor, o recurso para o tribunal da Relação é sempre possível (art.º 79º do CPT). É o caso das decisões tomadas no âmbito dos temas ou processos seguintes:

- a) Categoria profissional, despedimento, reintegração e validade do contrato de trabalho;
- b) Processos emergentes de acidente de trabalho ou de doença profissional;
- c) Processos de contencioso das instituições de previdência, abono de família e associações sindicais; e ainda,
- d) Acção de reconhecimento de contrato de trabalho (art.º 186º-P)<sup>129</sup>

Portanto, o recurso tem também um carácter de celeridade. Pois, trata-se de uma medida que, além de valorizar o factor da eficácia, tem ainda o efeito profilático de evitar anulações desnecessárias ou que porventura sejam movidas por intuits meramente dilatórios<sup>130</sup>.

---

<sup>127</sup> Alcides MARTINS, *Op. Cit.* pág. 151

<sup>128</sup> *Ibidem*

<sup>129</sup> *Idem*

<sup>130</sup> *In:* António Santos Abrantes GERALDES, *Recursos no Processo do Trabalho*, VI Colóquio,

Quanto ao seu efeito, a apelação tem laboral tem, em regra, efeito meramente devolutivo e sem necessidade de declaração em tal sentido, como bem elucida-nos o art.º 83º, nº 1. Apenas, terá efeito suspensivo nos casos previstos nas alíneas b) a e) do nº 3 do artigo 647º do CPC. Ex: A decisão ponha termo ao processo nas acções referidas nas alíneas a) e b) do nº 3 do artigo 629º e nas que respeitam à posse ou à propriedade de casa de habitação;

Porém, o requerente poderá requerer o efeito suspensivo, mediante a prestação de uma caução.

No que tange a subida dos recursos, em regra, sobem ao tribunal superior nos próprios autos as apelações da decisão final, que, normalmente, constam de sentença, mas também podem resultar de simples despacho. As restantes sobem em separado, isto é, em novos autos organizados para efeito. É o que dispõe dos arts. 83º-A do CPT e 645º do CPC<sup>131</sup>.

Quanto ao recurso nos procedimentos cautelares, deve-se ter em conta as regras contidas no art.º 370º do CPC, que vem restringir o recurso em matéria de inversão do contencioso e ainda quanto ao recurso de revista, que, em regra, é vedado. Salvo se for nos procedimentos cautelares especial de suspensão de despedimento. A este, o recurso é sempre possível o recurso de apelação para o tribunal da relação, como dispõe o art.º 40º nº 1 do CPT.

### **3. Em Angola: Recurso Judicial para a Impugnação do Despedimento Individual**

As crises são conhecidas (e temidas) por aquilo que trazem de mau: recessão, desemprego, problemas sociais graves. No entanto, na sua origem (do grego *krisis*), a palavra tem a ver com decisão e, portanto, com mudança. Ora nem sempre a mudança é negativa, como também nem sempre a mudança deve ser encarada na perspectiva positiva ou de avanços. Pelo contrário, mudar é, muitas vezes, sinal de oportunidade, de avanço, de uma vida melhor ou também de “retrocesso”.

Como poderemos ver, Angola é um país que após a independência a sua economia ficou dependente da produção do petróleo, descorando assim outros recursos

---

Organizado pelo Supremo Tribunal de Justiça  
<sup>131</sup> Alcides MARTINS, *Op. Cit* Pág.156

naturais existente no solo pátrio, pois, é um país potencialmente rico em várias vertentes.

“A crise económica é de facto global (afeta e continua afetar todo o mundo), é transversal (a todos os sectores) e teve a sua origem no sistema financeiro”<sup>132</sup>.

Na realidade angolana, a crise económica tem afectado grandemente as empresas e estes, na ânsia de quererem reduzir os trabalhadores fazem-na a todo o custo daí que, em certos casos verificam-se despedimentos desacompanhados de qualquer processo disciplinar, sem qualquer indemnização ou compensação que a lei impõe.

Tem sido notório o fluxo dos processos de conflitos laborais nos tribunais quer da primeira instância (Tribunais de Comarcas) quer nos tribunais da segunda instância (Tribunal Supremos).

Pelo que, importa-nos socorrer dos ensinamentos dos professores Francisco Liberar FERNANDES e Maria Regina REDINHA, “se o trabalhador não se conformar com o despedimento, a LGT confere-lhe duas vias de oposição: o recurso gracioso ou hierárquico, e o Recursos judicial<sup>133</sup>

Como é bem de ver, tratando-se de um ramo de direito privado especial, esta também confere ao trabalhador um leque de meios para se opor ao despedimento. No âmbito da empresa o trabalhador poderá lançar mão a reclamação, ao recurso gracioso ou hierárquico.

Quanto a consequência, no caso de o tribunal declarar nulo o processo disciplinar com base no incumprimento dos pressupostos procedimentais previstos no art.º 208º, nº 1 da LGT, faculta-se ao empregador a possibilidade de suprir essas irregularidades nos cinco dias úteis posteriores à decisão judicial e antes da reintegração do trabalhador, e de manter assim a eficácia da sua decisão (art.º 208, nº 4). Neste caso, deverão ser pagos ao trabalhador os salários e complementos retributivos que deixou de receber até ao momento da comunicação da nova decisão de despedimento art.º 208º, nº 5)<sup>134</sup>.

Dura o tempo que durar o processo em tribunal, a empresa poderá pagar a remuneração desde o tempo que o trabalhador deixou de trabalhar até a decisão final do processo. Portanto, a este respeito levantamos a seguinte questão. Não estará a lei a

---

<sup>132</sup>Manuel FERREIRA, *In: Revista Inforbanca (Sistema Financeiro Angolano, Ano XXI. Nº 80. Abril de 2009*

<sup>133</sup> Liberar FERNANDES e Maria Regina REDINHA, *Op. Cit.*, pág. 479

<sup>134</sup> Idem, pág. 481

castigar em demasia a entidade empregadora? a resposta a nossa questão pode ser afirmativa mas também pode ser negativa.

Afirmativa porque o empregador ao ser sancionado naquelas condições, poderá servir de prevenção especial e geral. No sentido de que, poderão se evitar práticas futuras de desrespeitos das normas jurídicas mormente da LGT.

Negativa porque, do ponto de vista da saúde económica e financeira da empresa pode ser prejudicial. Actualmente, a regulação do processo laboral está dividida em seis diplomas, esta dispersão e desestruturação do processo laboral tem consequências práticas e imediatas, que se prendem com a grande hesitação e enorme dificuldade por parte dos operadores e utentes da justiça laboral, na medida em que a tramitação processual tem variado consoante o entendimento de cada um, pois, é difícil saber que normas estão ainda em vigor, o que causa graves prejuízos para a certeza e segurança jurídica, valores supremos do direito.

Um outro aspecto prende-se com o diagnóstico do estado actual da legislação do processo laboral a orientação político-económica do país (após independência), de economia planificada e centralizada, determinava a extinção dos tribunais do trabalho e a criação de órgãos de aplicação da justiça no próprio local de trabalho, bem como a revogação de toda a legislação do trabalho então em vigor e a sua substituição por instrumentos que se adaptassem às novas condições económicas e sociais.

Legislação em vigor a) lei nº 9/81, de 2 de novembro, que criou e atribuiu às comissões laborais a competência para conhecer e julgar os conflitos laborais e revogou parte do Decreto-Lei n.º 45497, de 30 de dezembro de 1963, que aprova o código de processo do trabalho do tempo colonial; b) decreto Executivo Conjunto nº 3/82, de 11 de janeiro, que veio regulamentar a lei nº 9/81, de 02 de novembro; c) lei nº 22-b/92, de 9 de setembro, que extinguiu as comissões laborais, devolveu a competência de julgar os conflitos laborais aos tribunais e manteve em vigor parte do código de processo do trabalho de 1963, na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais; legislação em vigor d) Lei nº 2/00, de 11 de fevereiro (lei geral do trabalho), que instituiu o órgão provincial de conciliação de conflitos de trabalho, presidido exclusivamente pelo ministério público, junto do tribunal provincial, na fase pré-judicial, previu a fase dos articulados e remeteu a disciplina dos recursos ao regime previsto no código de processo civil;

### **a) Prazo**

Quanto ao prazo, para as acções do artigo 320º da LGT o prazo é de um ano, a contar do dia seguinte àquele em que cessa o contrato. Para as acções de reintegração o prazo é de cento e oitenta dias art.º 303º. Este prazo de caducidade do art.º 303º é de conhecimento oficioso pelo facto de se tratar a reintegração de direito indisponível (*Vide* art.º 333, nº 1 do CC)<sup>135</sup>.

### **b) Tramitação Processual**

No âmbito judicial, poderá o trabalhador lançar mão ao recurso judicial, porém, esta começa com um requerimento simples dirigido ao Ministério Público junto ao Tribunal. Neste requerimento, o trabalhador poderá apenas invocar a data do início do contrato, a cessão e as razões que motivaram o despedimento. Por força do princípio da procedência obrigatória nos termos do artigo 274º da LGT. Quer com isto dizer, que todos os conflitos laborais, antes de serem desembocados para a fase judicial, deverá em primeiro lugar passar por uma tentativa de conciliação, o que desde já não concordamos com este princípio. Se não vejamos: Aconteceu um caso no Tribunal Provincial de Luanda em que, o trabalhador aflito, propôs directamente a acção para o tribunal. Pelo seu espanto, veio presente acção ser indeferida pelo Magistrado judicial, com o fundamento de que não se obedeceu os requisitos previstos no art.º 274º da LGT. Portanto, daí que, essa atitude daquele e de outros Magistrados que assim se procedem, na nossa humilde visão configura numa clara denegação a justiça e não só, põe em causa o princípio constitucional que é o aceso ao direito e a tutela jurisdicional efectiva previsto no (art.º 29º CRA).

No ordenamento jurídico angolano, tem competência para presidir a tentativa de conciliação o Ministério Público junto ao Tribunal nos termos do artigo 283º LGT.

Se da tentativa de conciliação houver um acordo, como é óbvio termina o processo e o acordo será homologado.

Se a tentativa de conciliação frustrar, o Magistrado do Ministério Público, será lavrada a acta que poderá ser assinada e homologada nos termos dos arts 288º a 290º da LGT.

---

<sup>135</sup> Norberto Moisés Moma CAPEÇA, *Os despedimentos À luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1ª ed., S/editora, 2015, pág. 192

De seguida, isto é no prazo de 30 dias ao registo da entrada do processo ao tribunal, o requerente deve juntar aos autos:

a) Os meios de prova de que disponha e que não tenha juntado no pedido de conciliação, não podendo arrolar testemunhas em número superior a três por cada facto nem a cinco ou sete no total, conforme a acção caiba ou exceda a alçada no tribunal competente;

b) O articulado adicional de aperfeiçoamento do pedido, em triplicado, nos termos do art.º 291º LGT. De seguida, é notificado o requerido para no prazo de 20 dias contestar.

Uma especificidade do processo laboral, é que, segue a forma de processo Sumário, e sendo certo que, por força do princípio da subsidiariedade, segue a tramitação do processo sumário constante no CPC.

O requerente só poderá deduzir um outro articulado (Réplica), se o requerido na sua contestação deduzir excepções dilatórias. Senão deduzir excepção, o juiz notifica as partes para a conferência.

Na conferência, o juiz poderá conciliar as partes a chegar a um acordo. Se houver acordo ai termina o processo. O inverso, segue toda a tramitação do processo comum.

Todavia, ao contrário de Portugal que por lei os processos laborais têm um carácter urgente, em Angola este facto é meramente formal porque na prática os processos laborais são muito moroso e existe uma grande timidez na aplicação dos procedimentos cautelares em sede do processo laboral, tudo por causa do princípio da procedência obrigatória que consta no artigo 274º da LGT.

### **c) Recurso**

Falando propriamente do recurso para o Tribunal Supremo na jurisdição laboral angolana, importa-nos sublinhar que, no ordenamento jurídico angolano, o Tribunal Supremo está dividido em Câmaras, de entre elas: Câmara Criminal, Cível e Administrativo. No caso de conflito laboral o recurso vai para a Câmara do Cível e Administrativo. Sendo certo que, nos tribunais da primeira instância, os processos de conflitos laborais são peticionado para a sala do trabalho. Pois, os tribunais da primeira instância (Tribunais de Comarcas) subdividem-se em salas (Sala do Trabalho, Cível e Administrativo, Família e Criminal).



#### **d) Efeitos do Recurso**

Como acima referimos que em relação ao recurso para o Tribunal Supremo, que no nosso caso é para a Câmara do Cível e Administrativo do Tribunal Supremo, ao abrigo da al. a) do artigo 2º da Lei nº 22º-B/92, de 9 de Setembro, levanta-se algumas inquietações: o artigo 38º da Lei nº 9/81, de 2 de Novembro, norma em vigor no nosso ordenamento jurídico-laboral, atribui efeito meramente devolutivo aos recursos em matéria laboral. Sendo certo, que o Código de Processo Civil é chamado muitas vezes no que respeita sua tramitação.

Daí que, entendemos que ela é aplicável a título subsidiário, com maior realce aos arts. 691º e 692º do CPCA (Código de Processo Civil Angolano).

#### **4. Direito Comparado**

“O direito de cada país não foi criado de um dia para o outro; não foi instituído; antes é a consequência de uma evolução secular. De uma evolução que não é, de resto, própria de cada país. Pois, se desde a época moderna o direito é, antes de mais, nacional ou, dito de outro modo, se atualmente cada Estado soberano tem o seu próprio sistema jurídico, nem sempre assim foi. Por exemplo, na Baixa Idade Média, o direito era infinitamente mais diferenciado do ponto de vista territorial; mas, ao mesmo tempo, estava sujeito a grandes correntes de influência, nomeadamente às do direito da Inglaterra e o direito Letrado, tal como ele se desenvolveu no ensino universitário, na base do direito romano”<sup>136</sup>.

Por outro lado, “a influência das ideias que a Revolução Francesa de 1789 propagou em numerosos países e das reformas que daí resultaram no plano do direito e das instituições, foi tão considerável que se pode admitir que o período do fim do séc. XVIII e início do séc. XIX constitui uma verdadeira censura na evolução jurídica. Tal foi certamente o caso em França, na Bélgica, nos Países Baixos; mas também, em menor medida, na Alemanha, na Itália, em Espanha”<sup>137</sup>.

Para tal, poderá concluir-se no que respeita ao direito comparado, enfatiza o professor Alcides MARTINS, por sinal o orientador desta dissertação que, “por este

---

<sup>136</sup> John GILISSEN, *Introdução História ao Direito*, 6ª edição, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 2011, pág. 14

<sup>137</sup> Idem

mundo a fora, existem todos os modos possíveis de organização judiciária, isto é, uns que se integram na ordem dos tribunais comuns e outros que compõem ordens jurisdicionais próprias apenas com competência para o sector laboral ou até social (trabalho e segurança social). E dentro destes, uns também abrangem o contencioso dos funcionários do Estado e outros apenas o do sector privado”<sup>138</sup>.

#### 4.1. Sistema Francês

A França é marcada pela nítida separação entre o Direito Processual do Trabalho para a resolução de conflitos individuais do trabalho.

Antigamente, existiam os *Conseils de prud’hommes*, órgão independente do judiciário, que resolviam os dissídios individuais, principalmente através da tentativa de conciliação. Tal conselho ainda existe hoje, em cada município francês, e não possui a competência para executar os seus julgados.

Com a existência dos *Conseils de prud’hommes*, diversos países passaram a atuar da mesma maneira que na França. O Brasil, apesar de não ter um *Conseils de prud’hommes*, também teve um órgão que buscava principalmente a conciliação entre as partes, eram as Juntas de Conciliação e Julgamento, que existiram até a Emenda Constitucional de 1999<sup>139</sup>.

Já os dissídios coletivos não eram resolvidos por esses conselhos, já que os processos coletivos tinham que, obrigatoriamente, passar pela conciliação e arbitragem. No entanto, em 1950 uma nova lei revogou tal determinação e estabeleceu que a conciliação era obrigatória e a arbitragem facultativa. Apesar de ter sido uma boa alteração, o Decreto de 1955 instituiu um novo procedimento, que é muito bem explicado pelos autores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

“a) a conciliação ocorre perante a comissão paritária ou a autoridade pública, a qual poderá ser: (1) inspetor de divisão do trabalho (âmbito regional); (2) ministro (nível nacional). Tais pessoas também atuam como presidente da comissão.

b) no caso de não ser possível à conciliação, procede-se à arbitragem por um terceiro escolhido pelas partes. Na falta de acordo quanto ao árbitro, ocorrerá a

---

<sup>138</sup> Alcides MARTINS, *Direito Processual Laboral*, 2ª edição, Almedina editora, Coimbra, 2015, pág. 49

<sup>139</sup> Conteúdo Extraído no dia 24 de Julho de 2017 in site: [www.google.com](http://www.google.com)

nomeação de um ministro, o qual é escolhido dentre uma lista de pessoas competentes e imparciais. Da sentença arbitral, caberá recurso para a Corte superior de Arbitragem, a qual é integrada por cinco magistrados administrativos e quatro magistrados judiciais”<sup>140</sup>.

Quanto a sistema judiciário, existem várias seriações de tribunais, designadas como jurisdições, mas organizadas em duas grandes ordens: a ordem judicial e a ordem administrativa.

“Os órgãos competentes em matéria laboral são os historiados “*conseils de Prd’hommes*”. Cada um destes conselhos, que se espalham por toda a França, é composto por juízes eleitos que representam, em igual número, os empregadores e os trabalhadores. Mas neles pode ainda intervir no juiz togado do “tribunal d’instance”<sup>141</sup>

A sua competência, atribuições, organização, funcionamento e a eleição dos “*conseillers proud’hommes*” consta do Código do Trabalho, no artigo L 1421 e sgtes. É ainda nesta parte do mesmo Código que se integram as regras sobre os “*bureaux de conciliation e de jugement*”, bem como do procedimento a observar, incluindo nos recursos e até sobre os emolumentos e custas”<sup>142</sup>

“Para além dos conselhos, existem ainda os tribunais para os assuntos de segurança social, com juiz de carreira e assessores”<sup>143</sup>

## 4.2. Sistema Espanhol

“A organização do sistema judiciário espanhol tem sua base fundamental na Constituição, que defende como valores supremos do ordenamento jurídico liberdade, justiça e igualdade”<sup>144</sup>.

“De acordo com os preceitos Constitucionais – artigo 117 – na Espanha, Estado Social Democrático de Direito, a justiça emana do povo e administra-se em nome do Rei, por meio dos magistrados e juízes integrantes do Poder Judicial.

O sistema judicial rege-se pelo princípio da unidade jurisdicional, sendo base da organização e funcionamento dos tribunais, com jurisdição única.

---

<sup>140</sup> Idem

<sup>141</sup> Alcides MARTINS. *Op. Cit.* Pág. 53

<sup>142</sup> Idem

<sup>143</sup> Idem

<sup>144</sup> Conteúdo Extraído no dia 24 de Julho de 2017 *in site:* [www.google.com](http://www.google.com)

A organização judiciária contempla as seguintes ordens: civil, penal, contencioso-administrativo e social”<sup>145</sup>.

Outrossim, acrescenta o professor Alcides MARTINS, que “o sistema judicial é composta por diversas ordens jurisdicionais, entre as quais a social, para dirimir os conflitos laborais e de segurança social. Esta ordem assenta nos “juzgados de lo social”, que são tribunais de 1ª instância. Das suas decisões poderá recorrer-se para as secções sociais dos tribunais superiores. Destes ainda se poderá recorrer para a secção social da Audiência Nacional ou para o Supremo Tribunal.

A atuação daqueles órgãos jurisdicionais de ordem social regia-se pela Lei do Procedimento Laboral, agora substituída pela Ley 36/2011, de 10 de Outubro “reguladora de la jurisdiccion social”, à qual subsidiariamente se aplica a “Ley de Enjudiciamiento Civil”<sup>146</sup>

### **4.3. Sistema do Reino Unido**

No que concerne ao sistema jurídico do Reino Unido, ela faz parte do sistema do *Common law*. Surgiu, sobretudo por acção dos tribunais reais na Baixa Idade Média (sécs. XIII a XV). É um *judge made law*, ou seja, um direito elaborado pelos juízes; a fonte principal do direito é, aí, a jurisprudência, o precedente judiciário<sup>147</sup>.

Este sistema, disfrutando de plena autonomia no seu julgamento, frequentemente, não aplicavam a legislação social escrita e ainda menos as convecções colectivas de trabalho, foi instituído um sistema próprio com base nos “industrial tribunals”, depois designados “employment tribunals”. Estes tribunais de 1ª instância. Compõem-no, para além do presidente legalmente qualificado, mais dois membros indigitados, um pelas organizações de empregadores e outro pelas associações sindicais<sup>148</sup>.

Antes de recorrer ao tribunal, o que por este é ponderado, devem ser utilizados os serviços de uma instituição no Reino Unido chama-se britânica de grande prestígio, que, até por telefone, poderá disponibilizar um mediador.

Das decisões daqueles tribunais pode recorrer-se para o competente “employment appel tribunal” e, eventualmente, para o “United Kindom Employment Appeal Tribunal.

---

<sup>145</sup> Idem

<sup>146</sup> Alcides MARTINS; *Op. Cit.*, pág. 50

<sup>147</sup> Idem

<sup>148</sup> Idem

Portanto, cada um destes tribunais tem leis de processo próprias, desenvolvidas com base no “Employment Appeal Tribunal Rules”<sup>149</sup>

---

<sup>149</sup> Ibidem

## **Proposta *De Iure Condendo***

Depois de tudo quanto nos debruçamos a respeito do tema supracitado, achámos imperioso e pertinente, mais de forma humilde, deixar algumas considerações, a título de propostas para o direito a constituir tanto em Portugal como em Angola. Aliás, as críticas são, e serão sempre uma mais-valia nas sociedades abertas ao diálogo e democráticas acima de tudo, como é o caso de Portugal e de Angola. Não nos referimos a uma crítica destrutiva, referimo-nos sim, à crítica construtiva, amena, serena, responsável e acima de tudo lúcida, sobretudo em assuntos que ponderem interesses fundamentais dos trabalhadores.

Assim, de seguida, se fazem algumas sugestões concretas para melhorar o funcionamento, na prática:

- Necessidade urgente de um Código de Processo do Trabalho no Ordenamento jurídico angolano;
- Mais desenvolvimento legislativo e jurisprudencial a nível do direito processual do trabalho Angolano;
- É da responsabilidade de todas as instituições criar palestras, debates abertos sem tabu e inclusivo, sem represália, sobre a problemática do direito do trabalho Angolano a todos os níveis;
- Incentivar sempre o resgate dos valores cívicos e morais nas instituições públicas e privadas, de forma que, os empregadores, possam agir com base aos princípios de boa-fé, nos casos de despedimentos e não só;
- Criar cultura de responsabilizar os Magistrados quando estamos perante os casos de morosidade processuais injustificados;
- A nível de Portugal, é mister a adequação do Código de processo do Trabalho ao Código de Processo Civil;
- As instituições como Sindicatos, Inspeção Geral do trabalho, devem criar programas de modo a incentivar aos trabalhadores a cultura jurídica para que possam conhecer e fazer valer os seus direitos;

## **Conclusão**

Quando nos propusemos analisar o presente tema, estávamos conscientes das dificuldades que havíamos de encontrar para a sua concretização, uma vez que, na realidade angolana os doutrinadores, apesar de terem escrito matéria sobre o direito do trabalho, ainda assim, precisamos galgar muito mais, no sentido de suprimos as várias lacunas existente no direito de forma geral e de forma específico no direito do trabalho.

Assim, o conhecimento do direito do trabalho constitui, hoje, nas sociedades civilizadas, uma necessidade premente, quer para os trabalhadores, quer para os empregadores.

Com as tecnologias de informação, cada vez mais os trabalhadores precisam de estar informados dos seus direitos para que os possam exercer eficazmente e, por outro lado, os empregadores necessitam de um apoio constante quer do ponto de vista de financiamento, quer no aperfeiçoamento de legislações laborais para que os possam beneficiar.

Nesta perspectiva, no nosso caso concreto (Angola), precisamos de uma urgente reestruturação do sistema jurídico, de modo a responder a muitas necessidades sociais para as quais não estamos devidamente apetrechados, como ao longo deste trabalho fomos demonstrado, pelo que, se torna urgente a criação de mecanismo de resposta adequada às emergências de cada caso. Mormente, o carácter urgente que se precisa nos processos laborais. Tem sido, bastante frustrantes para quem vê na justiça como o único garante dos seus legítimos direitos e essa por sua vez não responde de forma pronta e enérgica.

Do ponto de vista dos organismos públicos, de modo particular a justiça angolana, o grande problema está na falta de celeridade processual, na insuficiência de magistrados judiciais, na inexistência de tribunais em todos os municípios do país, ao contrário do que sucede em Portugal e noutros países da Europa, que ajudam a reduzir significativamente a morosidade processual e o tempo de espera em tribunal.

Quanto as entidades públicas, de entre elas os Órgãos de Inspeção Geral de Trabalho, é necessária uma actuação proactiva independentemente de quem esteja do outro lado, se for do Regime ou não, devem de facto agir com imparcialidade e com sentido de estado.

É necessário criar tanto em Portugal como em Angola uma cultura de respeito no que concerne aos prazos processuais e por fim respeitar o cumprimento da legislação.

Assim, o grande problema que muitas das vezes tem contribuído na aplicação prática das leis em Angola, prende essencialmente com a falta de responsabilização por parte dos operadores do direito, e aqui devemos ter atenção todos aqueles que intervêm na administração da justiça, desde os Magistrados Judiciais, Magistrados do Ministério Público, funcionários, Advogados, em fin, as tremendas injustiças que o povo angolano muitas das vezes têm sofrido tudo por causa da influência política, a falta de protecção legal principalmente nos municípios do interior do país, a impunidade em si que tem sido uma constante, a corrupção que tem se verificado a todos os níveis, a importação de legislação, o tráfico de influência o abuso de poderes quando estão em causas empresárias ligado ao regime.

Pelo que, essas e outras situações, tem grandemente contribuído para o insucesso da boa Administração da Justiça principalmente na jurisdição laboral angolana. Todavia, com a transição política operada actualmente em Angola, esperamos que esse quadro venha sofrer alterações do ponto de vista positivo, aliás, o Presidente João Lourenço no discurso proferido a quando da tomada de posse, afirmou que **“ninguém é tão rico e poderoso ao ponto de não poder ser punido e ninguém é tão pobre ao ponto de não merecer ser protegido”**, o que demonstra uma grande preosupação do ponto de vista das injustiças que tem se verificado em Angola. Assim, reconhecemos que muito ficou por investigar, abordar, estudar e tratar nesta investigação.

Todavia, entendemos que não foi cabal a nossa abordagem de toda a temática, porém, achamos ser este o trabalho possível de apresentar. Pretendemos, contudo, ultrapassar as deficiências existentes e corrigir os erros cometidos numa futura ocasião, quiçá em tese de Doutoramento.



**Anexos**

# **PROCESSO DISCIPLINAR**

Empresa: **ORGANIZAÇÕES FRAMITA, LDA**

Trabalhador: **Margarida Andrade**

**BENGUELA, 2017**

**EXMA. SENHORA  
MARGARIDA ANDRADE**

**Assunto:** Convocatória

Tendo em conta ao Despacho de Delegação de poderes conferido ao Escritório VS-Advogado, e em cumprimento ao que dispõe ao artº48º da LGT é convocada a trabalhadora **Margarida Andrade** para uma entrevista no próximo dia 23 de Janeiro de 2017, às 10 horas, no Escritório de Advogados VS, sita em Benguela, Avenida Comandante Kassanje Nº 72, a fim de ser ouvida em entrevista, pelos factos que lhe são imputados constante da nota de culpa que vai em anexo. Devem do para o efeito contactar os instrutores do processo abaixo assinados.

Pois, que *poderá fazer-se acompanhar na entrevista por uma e até (3) três testemunhas ou pessoas da sua confiança, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado empresa.*

Por outro lado, está preventivamente **suspensa** de toda actividade laboral nos termos do art.º 53º, nº 1º da LGT.

Benguela, 09 de Janeiro de 2017

**Os instrutores**

---

Zeferino Pataca

## NOTA DE CULPA

Escritório de Advogado, por delegação de poderes da Empresa Organizações NNNNNN, sita na Rua Domingos do Ó Nº5-7, representada pela Sra. Leila, Gerente da Empresa FRAMITA com o NIF: A0333332, decidiu instaurar o competente processo disciplinar a Sra. Margarida Andrade, Trabalhadora da Empresa acima referenciada desde o dia 20 de Janeiro de 2011 ocupando a categoria de recepcionista, adiante designada por arguida baseando-se nos seguintes fundamentos:

- a) No dia 07 de Janeiro de 2017, pelas 10h, nas instalações da NNNN, sita na Rua Domingos do Ó Nº 5-7, a arguida, após ter sido chamada para justificar sobre as várias irregularidades notadas pela Gerente isto é, incongruências entre valor das facturas de alguns clientes em relação às dadas entradas na contabilidade da Empresa, o que demonstra cumplicidade nos actos praticados por demais trabalhadores e que têm sido práticas reiteradas.
- b) Outrossim, a arguida no exercício das suas funções, era seu dever controlar, carimbar e rubricar as facturas após os referidos pagamentos, e conferi-las atentamente de modo a se evitar qualquer tipo de contradições.
- c) Como se pode ver, os factos indiciam violações graves aos deveres do trabalhador “*prestar trabalho com diligência e zelo contribuindo para melhor produtividade e sobretudo na qualidade dos serviços, agir com lealdade*. Assim, constitui justa causa de despedimento. (Vide art.º 44º, al a) e b) da LGT.

Portanto, há matéria suficiente para o prosseguimento do processo disciplinar que terá como finalidades o despedimento do trabalhador nos termos da lei<sup>150</sup>.

Benguela, 09 de Janeiro de 2017

**Os instrutores**

---

---

<sup>150</sup> Para maior esclarecimento, tal conforme fizemos a lusão dos anexos em causa, os mesmos apresentam uma clara deficiência naquilo que é a exigência legal quanto a fundamentação detalhada dos factos são imputados ao trabalhador. Os mesmos, reportam-se a dois casos reais que aconteceram em duas empresas distintas em Angola, concretamente na província de Benguela. Em que, por delegação de poderes, os gerentes conferiram poderes ao Advogado Estagiário para proceder a abertura disciplinar.

# **PROCESSO DISCIPLINAR**

Empresa: **FRAMITA, LDA**

Arguidos: **Marcos Kufundala**

**BENGUELA, 2017**

**Exmo. Senhor**  
**Marcos Kufundala**

**Assunto:** Convocatória

Tendo em conta ao Despacho de Delegação de poderes conferido ao Escritório VS-Advogado, e em cumprimento ao que dispõe ao artº48º da LGT é convocado a trabalhador **Marcos Kufundala** para uma entrevista no próximo dia 23 de Janeiro de 2017, às 10 horas, no Escritório de Advogados VS, sita em Benguela, Avenida Comandante Kassanje Nº 71 a fim de ser entrevistado pelos factos que lhe são imputados constante da nota de culpa que vai em anexo. Devendo para o efeito contactar os instrutores do processo abaixo assinados.

*Pois, que poderá fazer-se acompanhar na entrevista por uma e até (3) três testemunhas ou pessoas da sua confiança, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado empresa.*

Por outro lado, está preventivamente **suspenso** de toda actividade laboral nos termos do art.º 53º, nº 1º da LGT.

Benguela, 9 de Janeiro de 2017

**O instrutor**

---

## NOTA DE CULPA

Advogado, por delegação de poderes da Empresa FRAMITA, empresa de direito angolano, com sede em Benguela, com o NIF 26666662, sita No Bairro Atlântico, representada neste acto pelo seu Gerente, o Sr. **Capiriquito**, deduz contra:

**Marcos Kufundala**, de Nacionalidade angolano, portador do B.I. n° 00104417BA034, emitido pela Direcção Nacional de Identificação de Benguela adiante designado por Trabalhador

A Seguinte **nota de Culpa**:

a) No dia seis de Janeiro de 2017, pelas 10h, Empresa NNNNN Comercial, empresa de direito angolano, com sede em Benguela, com o NIF 2111096652, sita No Bairro Atlântico, representada neste acto pelo seu Gerente, o Sr. **Capiriquito**, o arguido, após ter sido chamado para justificar sobre as várias irregularidades notada pelo Gerente isto o desaparecimento de vasilhames, após ter sido interrogado, confessou a prática de tal infrações, dizendo que reconhece que no exercício das suas funções, foram desaparecendo dinheiro tais como treze mil kwanzas isto é, no dia 23 de Setembro de dois mil e dezasseis.

b) Sucede porém, que outra vez no dia vinte e um de dois mil e dezasseis em o arguido retirou dois mil kwanzas. Pelo que, foi o ora arguido aplicado uma admoestação verbal pelos sucessivos comportamentos por si praticado.

c) O arguido, não corrigia a sua atitude de furtar os valores da empresa. Até que no dia seis de Janeiro de dois mil e dezassete voltou a perpetrar acto de género que de pois de flagrado confessou a prática da infração, assumindo para tal efeito que estava consciente das várias consequências.

d) Como se pode ver, os factos indiciam violações graves aos deveres do trabalhador constituindo desta forma justa causa de despedimento, (furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas na Empresa ou durante a realização do trabalho) tal conforme prescreve os artigos. 44°, al a e b, al. g) do art° 206° da LGT. Portanto, existem matéria suficiente para o prosseguimento do processo disciplinar que terá como finalidades o despedimento do trabalhador nos termos da lei.

Benguela, 9 de Janeiro de 2017

**O instrutor**

---

## BIBLIOGRAFIA

### I. Referência Legislativas

#### ➤ **Legislação Portuguesa**

*Constituição Portuguesa*

*Código do Trabalho*, 8ª Edição, Editora Almedina, Lisboa, 2015

*Código de Processo Civil*

NETO, Abílio, *Novo Código de Processo Civil Anotado*, 2ª ed., Ediforum, Lisboa, 2011

NETO, Abílio, *Código de Processo do Trabalho*

MARTINS, Alcides, *Código do Trabalho e Legislação Complementar*, 3ª Edição

MARTINEZ, Pedro Romano (Coordenador), *Código do Trabalho Anotado*, 10ª Edição, 2016

#### ➤ **Legislação Angolana.**

*Constituição da República de Angola*, 2º ed., Editora Imprensa Nacional, Luanda, 2010

*Código de Processo Civil*

*Código Civil Angolano*

Decreto- Lei de 27 de Maio de 1911

Lei Geral do Trabalho de 1981

Lei Geral do Trabalho de 2000

Lei Geral do Trabalho de 2015

Regulamento de 17 de Maio de 1880

Lei nº 9/81, de 2 de Novembro

Decreto Executivo Conjunto nº 3/82, de 11 de Janeiro

Lei nº 22-B/92, de 9 de Setembro.



## ➤ **Legislação Internacional**

Convenção nº 158 da OIT, (Sobre a cessão da relação de Trabalho por iniciativa do empregador)

## **II. Acórdãos**

- Acórdão do STJ nº 298/07.3TTPRT.P3.S1 (Português)
- Acórdão do TRP de 10.01.2011 (processo nº 652/10.3TTVNG.P1)
- Acórdão do Tribunal Constitucional Angolano nº 235/2013
- Acórdão do Tribunal Supremo Angolano nº 1314/08

## **III. Referência Doutrinárias**

1. ABRANTES, José João, *Direitos Fundamentais da Pessoa Humana no Trabalho em Especial, A reserva da Intimidade da Vida Privada* (Algumas Questões), S/Ed., Editora Almedina.
2. AMADO, João Leal - Contrato de Trabalho, 4ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2014
3. AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho, 3ª Ed., Coimbra Editora, 2001
4. AMARAL, Jorge Augusto Pais de, *Direito Processual Civil*, 9ª edição, Almedina editora, Coimbra, 2010
5. ARAGÃO, António Yannik, *Curso prático da Lei Geral do Trabalho*, editora AYA-ADVOGADOS, Luanda, 2016.
6. Associação de Estudos Laborais, *Questões Laborais*, Ano XVII-N35-36- Janeiro/Dezembro 2010, Periodicidade Semestral, Coimbra, 2010
7. Associação de Estudos Laborais, *Questões Laborais*, Ano XVI-Nº33- Janeiro/Junho

2009, Periodicidade Semestral, Coimbra, 2009

8. CANOTILHO, J.J. Gomes, MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, 1978.
9. CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Os despedimentos À luz da Nova Lei Geral do Trabalho*, 1ª ed., S/editora, 2015, pág. 192
10. CAPEÇA, Norberto Moisés Moma, *Da Ilicitude do Despedimento e suas consequências*, 1ª ed., editora Casa das Ideias, Angola, 2012
11. CARVALHO, Jorge Morais, *Os limites à liberdade Contratual*, S/ed., Almedina Editora, 2016
12. CARVALHO, Paula Marques, *Formulários BDJUR (Processo Penal)*, 3ª edição, editora Almedina, Coimbra, 2016.
13. CORDEIRO, António Menezes, *Concorrência Laboral e Justa Causa do Despedimento*, Almedina, Lisboa, 1986
14. CORDEIRO, António Menezes, *Justa Causa de Despedimento*, Almedina, 2001
15. CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1991
16. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil*, Vol. I, 4ª ed., Reformulada e Atualizada, Editora Almedina, 2012
17. FALCÃO, David e TENREIRO, Tomás, *Lições de Direito do trabalho*, 4ª ed., Editora Almedina, 2016
18. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do trabalho*, 17ª Edição, Almedina Editora, 2014
20. FERNANDES, Francisco Liberal e REDINHA, Maria Regina, *Contrato de Trabalho (Novo Regime Jurídico Angolano) Lei nº 7/15, de 15 de Junho*, S/ed., VidaEconómica editorial, Porto, 2015,

21. FRAGA, Carlos Alberto Manssou, *O Poder Disciplinar*, Editora Petrony, 2013
22. LAMBELHO, Ana e GONÇALVES, Luísa Andias, *Poder Disciplinar Justa Causa de Despedimento*, S/ed., editora *Quid Juris*, Coimbra, 2012
23. LEITÃO, Luís Manuel de Teles Menezes, *Direito do Trabalho – 2012 – 3ª Edição – Almedina*
24. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho de Angola*, Almedina, 2010
25. MARECOS, Vaz Diogo, *Prática e Procedimentos do Processo Disciplinar*, 2ª ed., revista e Actualizada, Editora Principia, 2011
26. MARTINEZ, Pedro Romano (Coordenação), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VI, S/ed., Editora Almedina, 2012
29. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Editora Almedina, Lisboa, 2015
30. MARTINS, Alcides, *Direito Processual Laboral, Uma Síntese e Algumas Questões*, 2ª ed., Editora Almedina, Lisboa, 2015
32. NIGIOLELA, Márcia, *O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2014.
33. PAPA LEÃO XIII, *Carta Encíclica «RERUM NOVARUM»*, Dada em Roma, junto de S. Pedro, a 15 de Maio de 1891, no décimo quarto ano do Nosso Pontificado.
34. PINHEIRO, Paulo Sousa, *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*, 2ª edição, Coimbra editora, 2014.
35. PINTO, Nuno Abranches, *Instituto disciplinar laboral*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pág. 134

37. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (Coordenadora), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume VII, S/ed., Editora Almedina, 2015
38. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho II*, 3ª edição, Almedina, 2010.
40. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, Coimbra, 1993
41. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2003
42. RAMALHO, Maria do Rosário, *Trabalho de Direito do Trabalho –Parte II- Situação Laborais Individuais*, 5ª Ed., Almedina Editora, 2014
43. SOUSA, Pedro Ferreira de, *O Procedimento Disciplinar Laboral (Uma Construção Jurisprudencial)*, Editora Almedina, Coimbra, 2016
44. VASCONCELO, Joana, *Direito Processual do Trabalho*, S/ed., Universidade Católica editora, Lisboa, 2017
45. VASCONCELOS, Joana, *O Contrato de trabalho 100 Questões*, 2ª Edição, Grupo Renascença.
46. VICENTES, Joana Nunes, *A Fuga à Relação de trabalho (típica): Em torno da simulação e da Fraude à lei*, 2008, Coimbra.
47. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (Coordenador), *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª ed., Editora Verbo, Lisboa, 2014
48. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *A Crise e alguns institutos de Direito do Trabalho*, em RDES 28/1986
49. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Editora Verbo, Lisboa 2005

50. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *O despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, Editora Verbo, Lisboa, 2000

51. YAKUVELA, Apollo Pedro Felino, *Noções de Direito do Trabalho Angolano*, 1ª edição, Integracons editora, Luanda, 2013.

#### **IV- Jornal**

52. FERREIRA, Manuel, *In: Revista Inforbanca (Sistema Financeiro Angolano, Ano XXI. Nº 80. Abril de 2009*