



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

**ACÓRDÃO**

REC. N.º 357/15

**OS JUÍZES DA CÂMARA DO TRABALHO, DO TRIBUNAL SUPREMO,  
ACORDAM EM CONFERÊNCIA, EM NOME DO POVO:**

**I. RELATÓRIO**

Na 3.<sup>a</sup> Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, [REDACTED], residente na Luanda, bairro [REDACTED], casa s/n.º, com os demais sinais de identificação nos autos, intentou contra [REDACTED], Lda., com sede em Luanda, Bairro Talatona, também com os demais sinais de identificação no processo, a presente **Acção de Recurso em Matéria Disciplinar**, peticionando a declaração de ilicitude da medida disciplinar de despedimento imediato aplicada e a condenação da empresa Requerida a reintegrá-lo no seu posto de trabalho bem como no pagamento dos salários que deixou de auferir e, não sendo possível a reintegração, seja indemnizado de acordo com o disposto no art.º 265.º, da LGT., e ainda no pagamento de procuradoria condigna que fixa em Akz. 300.000,00 (trezentos mil kwanzas).

Para tanto, alega que foi trabalhador da Requerida durante 10 (dez) anos, tendo ambos celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado, ao abrigo do qual o Requerente exercia a função de operador de controlo de processo tecnológico e auferia como salário base mensal, Akz. 107.294,33 (cento e sete mil duzentos e noventa e quatro kwanzas e trinta e três cêntimos).

Que, no dia 18 de Outubro de 2012, já no desempenho da sua actividade laboral, o Requerente recebeu um telefonema do chefe de segurança da Requerida, dizendo-lhe que se dirigisse à administração da empresa para ser entrevistado.

Que ali chegado foi-lhe colocado um aparelho electrónico no corpo (cabeça, tronco e membros) e submetido a interrogatório durante cerca de 30 minutos, consistindo as perguntas, de entre outras, se já havia roubado diamantes, se já havia visto colegas vender diamantes e se participou dela, etc, etc.

Que, em 22 de Dezembro de 2012, no fim da jornada laboral, o Requerente saiu do laboratório por volta das 19:30 e dirigiu-se para o posto de controlo (raio x) para a habitual revista e, cumprido esse procedimento interno de segurança, dirigiu-se para o local onde habitualmente apanha o autocarro do serviço que transporta os trabalhadores da empresa para as suas casas.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

Que cerca de 40 minutos depois chegou o mencionado autocarro que o recolheu a si e aos seus colegas e de seguida parou na portaria onde todos desceram para que a viatura fosse revistada, quando inesperadamente surgiu o supervisor de segurança industrial (██████████), dizendo que gostaria de falar com o Requerente, em particular e que preferia que fosse num local isolado ou que ambos tomassem o último autocarro.

Que o Requerente declinou tal proposta, sugerindo antes que fossem para junto do segurança patrimonial perto da portaria principal, proposta essa que Valentim recusou e acto contínuo, puxou-o pela camisa em direcção a um lugar isolado.

Que os colegas, Fernando João e Osvaldo H. Tchitangueno, presenciaram a situação e procuraram saber o que se passava, ao que o Valentim respondeu que se afastassem, pois o assunto era pessoal.

Que o Requerente conseguiu desvencilhar-se do agressor, correndo e gritando por socorro, perseguido pelo referido Valentim que acabou por escorregar e cair.

Que no dia seguinte o Requerente dirigiu-se à empresa para esclarecer o ocorrido, mas não o pode fazer, pois o seu passe estava bloqueado e, após contacto com o seu superior hierárquico, o Manuel Cangolo e diligências feitas por este, foi-lhe dito que tudo se deveu ao facto de não ter permitido a revista, situação que não corresponde à verdade.

Que o Requerente foi verbalmente suspenso do trabalho pelo chefe de segurança e mandado aguardar em casa pela convocatória atinente ao processo disciplinar que ia ser instaurado.

Que, no dia 31 de Dezembro de 2012, por volta das 7 horas, o Manuel Cangolo disse telefonicamente ao Requerente que contactasse a área jurídica da empresa e este ali chegado, recebeu a convocatória das mãos de Carlos Uluri, para a entrevista a realizar-se no mesmo dia 31.12.2012, pelas 9 horas, tendo ainda constatado que o processo disciplinar lhe fora movido por Afonso Jordão Sampaio, segurança da área patrimonial.

Juntou 2 documentos (fls. 8 e 9) e tem procuração forense (fls. 11).

Realizou-se a tentativa de conciliação (Acta de fls. 34), que não logrou alcançar os fins pretendidos.

De fls. 41 a 45 dos autos figura o articulado adicional de aperfeiçoamento no qual o Requerente reitera o constante no RI., indicando agora o valor da acção.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

Notificada para contestar (certidão de fls. 49), a Requerida veio fazê-lo de fls. 50 a 53 do processo, confirmando ter sido celebrado entre as partes um contrato de trabalho nos termos alegados pelo Requerente e explicando que o teste do polígrafo utilizado pela Requerida se trata de um procedimento normal que integra um conjunto de medidas adoptadas pela empresa dada a sensibilidade da área em que opera, visando garantir o perfil adequado dos que têm contacto directo com os diamantes e que esse equipamento electrónico é inofensivo e não representa qualquer risco para a saúde dos trabalhadores.

Que a interpelação feita ao Requerente se ficou a dever a uma denúncia segundo a qual o mesmo tinha em sua posse um lote de diamantes que ilicitamente subtraíra da produção e, por essa razão, os responsáveis pela segurança tinham que cumprir a sua obrigação e revistá-lo para apurar a veracidade da denúncia e agir em conformidade.

Que, de forma discreta e para evitar alarido, o supervisor tentou persuadir o Requerente a subir para o autocarro para a revista, mas o mesmo escapou-se pela mata adentro, fugindo à referida revista.

Que não corresponde à verdade a questão da suspensão invocada pelo Requerente, porquanto a mesma ocorreu a partir da convocatória para a entrevista e que recebeu esta dias antes da realização da mesma.

Que também não corresponde à verdade ter-se efectuado a entrevista no próprio dia em que o Requerente recebeu a convocatória, como, aliás, ele próprio declarou que recebera "dias antes".

Que no dia da entrevista o Requerente fez-se acompanhar de uma cópia de uma suposta queixa que fez ao MP.<sup>o</sup> junto do Tribunal Provincial da Lunda-Sul, contra o segurança que o interpelou, com data de 31.12.12, mesmo dia da entrevista.

Que relativamente à afirmação do Requerente em como o processo disciplinar foi mandado instaurar por Afonso Sampaio, que não tem competência para o fazer, a explicação é simples, devendo entender-se que o referido processo foi instaurado com base na informação prestada pelo mencionado Sampaio, chefe de departamento de segurança corporativa da Requerida.

Finaliza requerendo a improcedência da acção por falta de fundamento e a absolvição da Requerida do pedido.

Juntou procuração forense, documentos (fls. 18 a 33 que constituem o processo disciplinar) e arrolou testemunhas.

O MP.<sup>o</sup> teve vista dos autos e promoveu os ultteriores termos processuais.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

De fls. 61 a 65 do processo foi proferida decisão, que julgando a acção improcedente, confirmou a medida disciplinar aplicada ao Requerente e, em consequência, absolveu a empresa Requerida dos pedidos.

Notificados da decisão (fls. 67 e 68), o Requerente inconformado, dela apelou a fls. 69 do processo, tendo o recurso sido admitido por despacho de fls. 70 dos autos como de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito suspensivo.

Ainda no Tribunal «a quo» o Recorrente apresentou as suas alegações de recurso (fls. 77 a 82), concluindo-as como abaixo transcritas:

“Andou mal o Tribunal a quo, ao não ter em conta um dos basilares, princípio do contraditório. Em fls. 61 foram tidos como provados além de outros factos, que o trabalhador foi convocado no dia 31 de Dezembro de 2012, data da entrevista.

Quer dizer que o Recorrente tomou conhecimento dos factos no dia em que foi entrevistado.

Como poderia então exercer o direito de contrariar aqueles factos? Permitiu-se ao recorrente o direito de exercer convenientemente a sua defesa?

Não restam dúvidas que o princípio do contraditório foi violado.

O poder disciplinar foi exercido por quem não tinha competências para o fazer. A partir da convocatória Chegamos a essa conclusão. Pois o processo foi movido pelo senhor Afonso Jordão Sampaio, logo o processo é nulo.”

E termina requerendo a alteração da decisão do Tribunal *a quo* e a condenação da Recorrida no pedido.

Cumpridas as formalidades legais, foi remetido o processo a esta Instância de recurso e, após revisão pela secretaria, foi exarado despacho preliminar, convidando a Recorrida a apresentar as suas contra-alegações, o que esta fez (fls.95 a 97), dizendo, em síntese, que o Apelante fora despedido com justa causa consubstanciada na prática de infracção disciplinar grave (art.º 225.º), que o processo disciplinar obedeceu às exigências legais estabelecidas no art.º 50.º e segs., art.º 226.º, todos da LGT e o poder disciplinar foi por si exercido, na qualidade de entidade empregadora.

Os autos foram submetidos à Conferência, que nos termos da exposição do Relator (fls. 99), proferiu acórdão que admitiu o recurso como de apelação, com subida imediata, nos próprios autos, porém alterando-lhe o efeito atribuído de suspensivo para meramente devolutivo (fls. 100).



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

*[Handwritten signature]*

O Digno Magistrado do MP.º junto desta Câmara teve vista do processo e pronunciou-se de fls. 106 a 107 dos autos, promovendo a procedência do recurso.

Colhidos os vistos legais, importa apreciar e decidir:

## **II. OBJECTO DO RECURSO**

O âmbito e o objecto dos recursos são delimitados – para além das meras razões de direito e das questões de conhecimento oficioso - pelo inserto nas conclusões das alegações do agravante e apelante (n.º 2 do art.º 660.º, art.º 664.º, n.º 3 do art.º 684.º e n.º 1 do art.º 690.º todos do Cód. Proc. Civ.). Emergem, assim, como questões a decidir:

- Saber se houve ou não violação do princípio do contraditório (al. b) do n.º 2 do art.º 50.º, da LGT.);
- Saber se o poder disciplinar foi ou não exercido por quem tinha competência (art.º 48.º, da LGT.).

## **III. FUNDAMENTAÇÃO**

### **Dos factos provados**

A sentença recorrida referindo-se ao acordado pelas partes e aos documentos juntos aos autos, dá como provados os seguintes factos:

“Mediante um contrato de trabalho por tempo indeterminado, o recorrente trabalhou para a empresa recorrida durante um período de 10 anos, onde desempenhou a função de operador de controlo tecnológico, auferindo o salário de base mensal de 107.294,33.

Na sequência de uma denúncia segundo a qual o trabalhador teria em sua posse um lote de diamantes que extraíra ilicitamente da produção, foi ordenado procedimento de revista de controlo a saída das instalações da recorrida. Fls. 29

O trabalhador pôs-se em fuga antes de se proceder a revista, facto que foi presenciado por seguranças de serviço, cujas declarações constam do processo disciplinar (fls. 21 a 24) no qual também afirmam que o trabalhador não foi alvo de qualquer agressão por parte do segurança encarregue do procedimento de revista.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

1  
J. J. J.  
J. J. J.

Consequentemente, por quebra de procedimento de segurança obrigatórios, foi instaurado contra o trabalhador o processo disciplinar que culminou com a aplicação da medida disciplinar de despedimento imediato.

A ocorrência que fez desencadear o procedimento disciplinar deu-se no dia 22 de Dezembro de 2012, tendo sido o trabalhador convocado á 31/12/12 para comparecer em autos de entrevista que se realizou na mesma data, tendo sido decidida a medida disciplinar pela entidade empregadora em 08/01/03 e comunicada ao trabalhador a 16/01/13.”.

### QUESTÃO PRÉVIA

Vale antes aqui referir a falta de rigor técnico, designadamente quanto à má autuação dos autos.

Com efeito, trata-se de um recurso em matéria disciplinar, pelo que, o processo disciplinar mandado instaurar pela Apelante ao Apelado, deveria figurar apensado à acção principal, ao invés de vir incorporado nos autos.

Isso mesmo foi notado pelo Mma. Juíza *a quo* através do seu despacho de fls. 36 dos autos, o que a levou a ordenar à secretaria judicial que organizasse e formasse o processo disciplinar em apenso à acção principal, o que não foi cumprido.

Diante de tal situação, estava a Mma. Juíza da causa obrigada a velar pelo cumprimento do ordenado, até porque o julgador detém a direcção efectiva do processo, conforme dispõe o art.º 266.º, do Cód. Proc. Civ.

### Do Direito

Relativamente à primeira questão objecto deste recurso, ou seja, a de **saber se foi ou não violado o princípio do contraditório**, vejamos:

A este respeito, alega o Apelante que além das normas vigentes, o direito é também regulado por princípios básicos, como o do contraditório e que no caso concreto, a Requerida ao entregar a convocatória no dia em que procedeu à entrevista, não garantiu que o Recorrente se munisse de meios adequados para organizar a sua defesa, pois foi surpreendido naquele momento pelos factos de que é acusado.

Por sua vez, a decisão recorrida considera terem sido observados os requisitos estabelecidos na LGT., referindo, como segue: «Não obstante considerando que



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

a lei não proíbe que a entrevista se realize na data da entrega da convocatória, na medida em que apenas exige que esta se realize antes de decorridos 10 dias úteis sobre a data da entrega da carta, o que de facto ocorreu neste procedimento disciplinar cumprindo-se assim com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 50.º da LGT.»

Será assim? Vejamos:

Antes de nos debruçarmos sobre o objecto do recurso, impõe-se fazer uma correção à alínea mencionada pela decisão recorrida; trata-se, efectivamente, do n.º 2 do art.º 50.º, da LGT., mas da al. b) e não da al. c) como mencionado.

Feito o reparo, vale dizer que da apreciação feita ao acórdão impugnado, este deu como provado que a entrevista foi realizada na mesma data da entrega da convocatória, isto é, no dia 31.12.2012.

Porém, compulsados os autos, nomeadamente os documentos respeitantes ao processo disciplinar, podemos verificar que o afirmado no acórdão recorrido não é líquido.

É que, a convocatória para a entrevista junta a fls. 33 dos autos refere apenas que o trabalhador está convocado para a entrevista a realizar no dia 31.12.2012, não constando nela referência à data em que a mesma foi elaborada e entregue ao, ora Apelante, mas contendo a assinatura deste.

Entretanto, a fls. 29 do processo verifica-se do auto da entrevista realizada no dia supra referido (31 de Dezembro de 2012), documento esse admitido e assinado pelo Apelante, à data arguido no processo disciplinar, que este recebeu a convocatória para entrevista alguns dias antes.

Na verdade, pode ler-se no citado documento o seguinte: «...Perguntado respondeu que tem o conhecimento das normas da empresa. Quanto aos factos movidos contra si e que consta da convocatória que recebeu dias antes, respondeu que de fato, aos 22/12/2012 foi interpelado pelo senhor Valentim Agostinho Mateus, ...» **(sublinhado nosso)**.

De igual modo, pode ler-se na convocatória que o Apelante foi suspenso de todas as suas actividades laborais, facto este, que ele próprio vem confirmar no seu articulado adicional de aperfeiçoamento (fls. 45), embora alegando que tal suspensão lhe foi comunicada verbalmente.

Ora, do acima mencionado resulta claro que a entrevista não se realizou em simultâneo com a entrega da convocatória para a entrevista.



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

1  
[Handwritten signature]

Decorre da al. b) do n.º 2 do art.º 50.º, da LGT., que quando o empregador considere dever aplicar uma medida disciplinar, deve convocar o trabalhador para uma entrevista, incluindo na convocatória: “o dia, hora e local da entrevista, que deve ter lugar antes de decorridos 10 dias úteis sobre a data de entrega da carta.”

Do dispositivo acabado de referir, resulta que a LGT é omissa quanto à questão do prazo que deve mediar entre o acto convocatório e a realização da entrevista, ou seja, quanto ao prazo que deve ser atribuído ao arguido para exercer o seu direito de defesa. Essa disposição refere apenas que a entrevista deve ser realizada antes de decorridos 10 dias úteis sobre a data de entrega da carta.

Pese, embora, essa constatação, de acordo com critérios de razoabilidade e de experiência comum, não podemos em nome da celeridade processual, apanágio do processo laboral, mitigar ou violar o direito de defesa do trabalhador que, de resto, tem dignidade Constitucional.

Desta feita e dada a omissão legislativa verificada quanto a esta questão, tem entendido esta Câmara que o prazo deve ser o geral, ou seja, de cinco dias, de modo a permitir que o trabalhador providencie da melhor forma a sua defesa, quer requerendo qualquer acto ou diligência, quer arguindo nulidades, deduzir incidentes ou exercer qualquer outro poder processual (art.º 153.º, *in fine*, do Cód. Proc. Civ., que estabelece também o mesmo prazo de cinco dias para a parte responder ao que for deduzido pela parte contrária) - Vide o Acórdão do Tribunal Supremo n.º 1461/09, de 07 de Setembro de 2010 e o n.º 298/15, de 05 de Abril de 2017).

Esse prazo, o da entrega da convocatória e o da realização da entrevista, deve ser razoável de modo a permitir que o trabalhador organize, eficazmente, o contraditório que é, de resto, um dos princípios basilares norteadores do Direito.

Assim e pelo acima exposto, concluímos que foi concedido ao Apelante o prazo razoável necessário para o exercício do contraditório.

Não assiste, pois, razão ao Apelante e bem andou o Tribunal *a quo*.

Relativamente à segunda questão a apreciar neste recurso - **saber se o poder disciplinar foi ou não exercido por quem tinha competência, conforme estabelecido no art.º 48.º, da LGT.** - Vejamos:

Neste concreto, alega o Apelante que o poder disciplinar foi exercido por quem não tinha competências para o fazer, chegando-se a essa conclusão a partir da



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

13/04/2014  
HCT

convocatória, pois o processo foi movido pelo senhor Afonso Jordão Sampaio – chefe da área de segurança -. Logo, o processo é nulo.

Terá razão? Analisemos:

Da celebração do contrato de trabalho resultam para o empregador determinados poderes que este pode exercer em relação ao trabalhador e que se traduzem no poder de direcção, no poder regulamentar e no poder disciplinar (art.º 38.º, da LGT).

A lei confere à entidade patronal o direito de exercer o poder disciplinar (art.º 48.º, da LGT), que no dizer de FERNANDES, António Monteiro, in *Direito do Trabalho* – 16.ª Ed., Almedina, 2012, pág. 226, “consiste ele na faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, *sanções* aos trabalhadores cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento definidos na empresa ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato.”

O n.º 2 do já acima referido art.º 38.º, da LGT., consagra que “Os poderes do empregador são exercidos directamente por ele, pela direcção e pelo responsável dos vários sectores da empresa, dentro da delegação de competência que aquele proceda.”

E, encimado por «Poder disciplinar» acrescenta o art.º 48.º, da LGT.: “1. O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidas.

2. O poder disciplinar é exercido directamente pelo empregador ou pelos responsáveis da empresa, mediante delegação de competência expressa.”

Da harmonização dos normativos anteriormente transcrito, resulta claro que, embora o empregador seja o titular legítimo do poder para censurar e sancionar o comportamento do trabalhador diante da violação dos seus deveres laborais, esta legitimidade pode também ser delegada a favor de outras pessoas que tenham cargos de direcção (responsabilidade) na empresa, mediante delegação expressa de tal competência.

No caso *sub judice*, consta efectivamente na convocatória como requerente do processo disciplinar, o nome de Afonso Jordão Sampaio, Chefe de Departamento de Segurança Corporativa da Requerida.

Mas como bem se percebe, tal referência significa apenas que o processo disciplinar instaurado ao Requerente foi resultado da participação da ocorrência por si feita, enquanto um dos responsáveis da Requerida e testemunha dos



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

factos ocorridos, como se pode ler no e-mail de fls. 22 e do documento de fls. 30 dos autos (processo disciplinar) sob a designação de *Informe Disciplinar*.

De onde se conclui, que o processo não foi movido pelo referido Sampaio, mas antes feita a participação do incidente de que resultou o processo disciplinar.

Neste particular, há também que referir o correio electrónico de fls. 31 trocado com o Director Geral da empresa Requerida, José Manuel Ganga Júnior, dando conta do sucedido, bem como da convocatória para a entrevista assinada pelo Chefe do Gabinete Jurídico, Tomé Kaupandwavali, que de resto, assinou também outras peças do processo disciplinar, designadamente a comunicação da medida disciplinar (vj. fls. 19).

Como já anteriormente foi referido, o poder disciplinar é exercido pelo empregador, podendo por delegação expressa deste, ser também exercida pelos responsáveis da empresa.

É que, na actualidade o empregador é uma entidade empresarial, ou seja, consiste numa organização de pessoas e bens, visando um objectivo que se traduz normalmente na produção de bens e na prestação de serviços. O contrato de trabalho insere o trabalhador nesta organização, apagando a sua relação pessoal com o empregador, ficando aquele apenas a saber que está inserido na empresa e conhecendo somente os seus superiores hierárquicos, que normalmente também são trabalhadores. É o fenómeno do "empregador sem face".

Nessas circunstâncias, o normal é que os poderes de autoridade e direcção que o empregador possui sobre o trabalhador não sejam exercidos pessoalmente, nem sequer pelos titulares dos seus órgãos de gestão, mas antes por outros trabalhadores, cuja função consiste precisamente em dirigir a laboração, como por exemplo o encarregado, o chefe de secção e o director técnico.

Nesses casos, contudo, a autoridade continua a caber ao empregador, exercendo-a os outros trabalhadores através de delegação (vide LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, in *Direito do Trabalho de Angola*, 2013, 2.<sup>a</sup> ed., pág. 233).

Como já acima referido, o legislador faz referência a esta matéria, no n.º 2 do art.º 38.º e n.º 2 do art.º 48.º, ambos da LGT.

Ora, no caso concreto bem se compreende, que a empresa Requerida, [REDACTED] atoca, que é uma entidade empresarial de grande dimensão, com a localização geográfica que tem, se enquadra na perfeição no mencionado fenómeno do "empregador sem face" (estando a mesma estruturada



REPÚBLICA DE ANGOLA  
**TRIBUNAL SUPREMO**

e organizada de forma a manter a sua articulação funcional e descentralizada, otimizando os seus recursos humanos e meios materiais).

Ainda assim, compulsado o processo, isso mesmo resulta da extensão dos poderes conferidos por procuração de fls. 16 e credencial de fls. 17 dos autos, acrescendo também o facto de o empregador ter tido, pessoalmente conhecimento da infracção praticada pelo Recorrente (correio electrónico de fls. 31), ao que se seguiu a elaboração da convocatória e podemos igualmente constatar a fls. 19 do processo, (relatório do processo disciplinar), no qual é proposta a medida disciplinar de despedimento imediato, o despacho da Direcção Geral da Requerida, dando a sua anuência relativamente à medida disciplinar proposta, o que fragiliza e torna inócua a arguição de incompetência feita pelo Apelante.

Assim, ainda que tal irregularidade existisse, a mesma sempre estaria sanada.

Não temos, pois, dúvidas que foi neste contexto, que decorreu o caso em apreciação, ou seja, o exercício do poder disciplinar foi delegado a responsável da Requerida, o chefe do gabinete jurídico, Tomé Kaupandwavali, conformando-se, desse modo, com o disposto no art.º 48.º da LGT.

De onde concluímos que o poder disciplinar foi exercido por quem tinha competência para o efeito, improcedendo o inconformismo do Apelante também quanto a esta questão e bem andou o tribunal *a quo*.

**DECISÃO**

Neste, termos e fundamentos, os Juizes da 1ª Secção do Colégio do Trabalho, acordam e julgam por fim ao presente recurso, em consequência, manter a decisão recorrida.

Sem custos, por imperativo legal.

Repte e notifique.

Luanda, 31 de Agosto de 2017

*[Handwritten signatures]*