



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

ACÓRDÃO¹

REC N.º 437/16

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

I — RELATÓRIO.

Na 1.^a Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial de Luanda, **T** **PARA DIVULGAÇÃO PÚBLICA**, residente em Luanda, veio intentar a **Acção de Recurso em Matéria Disciplinar**, com processo sumário, contra a Empresa **Angola**, situada na rua Salvador Alle **PARA DIVULGAÇÃO PÚBLICA** pedindo que:

1. “Seja nula a medida disciplinar;
2. Sejam pagos todos os salários;
3. Sejam pagos todos os subsídios de férias e de Natal;
4. Seja indemnizado;
5. A Requerida seja condenada no pagamento de honorário de advogado, no valor de USD 9.013,00 (nove mil dólares norte-americanos e treze cêntimos)”.

Para sustentar a sua petição, o Requerente arrolou os seguintes fundamentos:

“O Requerente foi trabalhador durante dez (10) anos sob contrato de tempo indeterminado.

Nos termos deste contrato, o Requerente exercia as funções de gerente de armazém, auferindo o salário de AKZ 91.337,55.

No dia 27 de Outubro de 2009, o Requerente foi convocado e ao mesmo tempo suspenso das suas actividades profissionais.

¹ Teresa Buta



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

O Requerente compareceu no dia indicado, isto é, 27 de Outubro de 2009, e o responsável que o convocou não esteve presente nem sequer houve justificação da sua ausência.

Depois de dezanove 19 dias, isto é, no dia 16 de Novembro, o mandatário judicial do Requerente recebeu um telefonema da Requerida para estar presente com o seu constituinte no escritório da Requerida, no dia 18 de Novembro, às 15 horas, violando o preceituado art.º 50.º n.º 2 da LGT.

Em função do telefonema, foi feita a entrevista e, surpreendentemente, aplicada a medida disciplinar de despedimento imediato.

Ora, ao Requerente, após o inventário feito nos dias 23 e 24 de Outubro, foi imputado o furto de material na ordem de 99% dos produtos listados em *stock*.

Aqui, a Requerida não tem razão para o despedir, porque por várias vezes deu conta de que o colega, ao informatizar os documentos, tem falhado e que algumas vezes foram obrigados a recontar.

O facto de o Requerente ter sido gerente do armazém, e não havendo a possibilidade de recontagem de tais produtos pela Requerida, permite que haja a hipótese de haver falha humana, mas que não dê lugar ao seu despedimento imediato”.

A Requerida foi notificada regularmente e contestou, fls. 30 – 35, com os seguintes fundamentos:

“O Requerente foi trabalhador da Requerida por um período de 6 anos e meio (desde Julho de 2003 até Dezembro de 2009).

O Requerente desempenhava, na empresa, as funções de “Vendedor Balconista”, tendo à sua responsabilidade as chaves do Armazém e da Loja, onde exercia as suas funções.

As funções exercidas pelo Requerente impunham a observância de um comportamento rigorosamente cuidadoso, em face das responsabilidades que delas decorriam.

O Requerente auferia a remuneração mensal de AKZ 52.380,00, correspondentes a USD 582,00.

Tal salário foi auferido até Dezembro de 2009.



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

É verdade que a Requerente convocou o Requerido para uma entrevista no dia 27 de Outubro de 2009.

Não é, contudo, verdadeira a sua afirmação feita na parte final do artigo 4.º da petição inicial.

A ausência a que se refere foi devidamente justificada, porquanto o Advogado da Requerida contactou, telefonicamente, o Advogado do Requerente.

Para além dos presentes factos, existem outros, constantes no processo disciplinar anexo que constitui parte integrante desta contestação, e são dados como reproduzidos.

POR IMPUGNAÇÃO

Não é verdade o que o Requerente afirma no 3.º artigo da sua petição. O Requerente foi funcionário da Requerida no período que decorreu de Julho de 2003 a Dezembro de 2009.

Por não corresponder à verdade, impugnam-se os restantes factos vertidos naquela peça.

O Requerente foi convocado no dia 27 de Outubro de 2009 para comparecer dia 30 do mesmo, conforme fls. 10 do processo disciplinar.

Por impossibilidade do Advogado da Requerente estar presente na referida entrevista para a assessorar, foi a mesma adiada para dia 17 de Novembro de 2009, conforme a fls. 9 do Procedimento Disciplinar.

Naquela data (17 de Novembro), não estiveram presentes nem o Requerente nem o seu Advogado, por impossibilidades suas, mas ficou acordado (também telefonicamente) que a entrevista se realizaria no dia 19 de Novembro de 2009.

A entrevista realizou-se no dia 19 de Novembro de 2009, conforme a fls. 7 e 8 do Procedimento Disciplinar.

O Requerente alegou no artigo 8.º da sua petição que “o colega, ao informatizar o documento, tem falhado e algumas vezes foram obrigadas à recontagem”.

A alegada falha no sistema informático, referida no n.º 8, não pode ser aqui invocada, pois, ante uma situação tão delicada como esta, não se poderia deixar de proceder a uma recontagem, voltada para apuramento da verdade que os dados informáticos passavam.



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Este desaparecimento, além de ter sido confirmado pelo Requerente, também foi confirmado pelos colegas arrolados no processo.

No decorrer da entrevista, o Requerente assumiu o desaparecimento de mercadorias diversas no armazém, no valor de USD 19.797,77 (dezanove mil e setecentos e noventa e sete dólares e setenta e sete cêntimos).

O Requerente é reincidente, conforme pode-se confirmar a fls. 19 do processo disciplinar.

Findo o inventário, o Requerente assumiu toda a situação do desaparecimento dos produtos, reconhecendo que desempenhou as suas funções com menos zelo e diligência ao longo dos anos.

Quanto aos produtos, pretende o Requerente fazer crer que desapareceram e que eram mais de 60.

Não corresponde à verdade que nos inventários os produtos são contados duas vezes por pessoas diferentes.

O Requerente teve a oportunidade de contar e recontar, de tão pequeno que é o armazém, em uma hora faz-se o inventário dos produtos.

É prática por parte do Requerente desviar, vendendo mais baratos e ficar com o valor do produto.

Também constatou que 99% dos produtos não estavam certos e o Requerente não soube explicar.

Nesta situação, a Requerida perdeu toda e qualquer confiança no Requerente e, sendo assim, tornou-se impossível manter a relação jurídico-laboral.

A confiança é um pressuposto fundamental para a manutenção de qualquer vínculo, mormente jurídico-laboral. Com esta manifestação, o Requerente não conseguiu garantir, ao longo do processo que lhe estava a ser instaurado, que era possível manter-se a confiança entre as partes.

O princípio da confiança foi literalmente quebrado com esta atitude.

DO DIREITO

Foram observados os pressupostos para o procedimento disciplinar previsto no art.º 58.º e ss. da Lei Geral do Trabalho.



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Nos termos da al. a) artigo 46.º da LGT, a diligência e zelo são deveres do trabalhador, pois garantem melhor produtividade da empresa, e o Requerente não foi diligente nem zeloso ao ponto de prejudicar ruinosamente a empresa.

A violação (grave) dos deveres do trabalhador consagrado no artigo 46.º da LGT configura infracção disciplinar e dá lugar ao despedimento por justa causa, nos termos do art.º 225.º da mesma Lei.

A conduta faltosa do Requerente subsume-se nas alíneas g) e i) do artigo 225.º da LGT, pois o valor em USD 19.797,77 (dezanove mil e setecentos e noventa e sete dólares e setenta e sete cêntimos) é um prejuízo bastante considerável na contabilidade da empresa.

O empregador exerce poder disciplinar sobre o trabalhador, conforme estabelece do artigo 38.º da LGT. Os factos desencadeados pelo comportamento do Requerente motivaram o exercício do referido poder por parte do empregador e conseqüente aplicação da medida total”.

Seguiram-se os demais termos processuais até à prolação da sentença.

Proferido o despacho saneador-sentença, a acção foi julgada procedente e, em consequência, declarou nulo o despedimento e condenou a Requerida a reintegrar o Requerente e pagar-lhe os salários e os complementos que deixou de receber até à reintegração, no total de AKZ 3.299,940 (três milhões, duzentos e noventa e nove mil e novecentos e quarenta kwanzas) — fls. 98

Notificada da sentença, a Requerida, inconformada, interpôs o recurso de apelação, que mereceu deferimento, subindo imediatamente nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo — fls. 105.

No Tribunal *a quo*, a Apelante ofereceu as alegações (fls.110 – 118), com as conclusões que passamos a transcrever:

1. “Primeiramente consideramos não ser de acolher as fundamentações do Tribunal *a quo*, no sentido de declarar nulo o procedimento, com as devidas consequências, por irregularidade na Convocatória baseada na não assinatura da mesma, uma vez que, como acima se demonstrou, a Convocatória foi regularmente efectuada, contando com a assinatura do trabalhador;



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

2. Os sucessivos adiamentos ocorridos em sede do procedimento disciplinar, por motivos de agenda, originaram remarcações de data da entrevista e não propriamente, como procurou transparecer o Tribunal a *quo*, novas Convocatórias;
3. Tais adiamentos em nada serviram para prejudicar a defesa do trabalhador, que muito pelo contrário teve tempo mais do que suficiente para montar a melhor estratégia a seu favor, mas que ouvindo a sua razão, e quiçá o seu Advogado, preferiu escolher o caminho da verdade, fazendo *mea culpa* e assumindo o erro ocorrido por desleixo e negligência sua;
4. Quanto à assinatura da entrevista (auto de declarações), na altura inexistia a obrigatoriedade legal, constituindo porém uma prática baseada em outras realidades (mormente processos judiciais);
5. O Tribunal a *quo*, olhando somente para a protecção desmedida do trabalhador, não reflectiu acerca da justa causa procedente do despedimento do trabalhador.
6. Destarte, em nosso entender e dadas as circunstâncias, encontram-se presentes os elementos que permitiram à entidade empregadora prosseguir com o despedimento do trabalhador de forma lícita, uma vez que a Convocatória foi regularmente feita, as remarcações de datas para a entrevista foram em concordância com o trabalhador, este teve absoluta liberdade de exercer o contraditório por si e pelo seu Advogado. Teve ainda a oportunidade de ratificar as suas declarações, tendo no final assumido a responsabilidade pelo sucedido.
7. Proficientemente suprirão, requer-se a V. Ex.^{as} que, em virtude da regularidade do procedimento disciplinar, seja concedido provimento ao recurso e anulada a douta decisão recorrida, absolvendo-se a Ré do pedido, nos termos do n.º 3 do art.º 493. do CPC.”.

Elaborada a conta e feito o pagamento devido, foram os autos remetidos para esta Instância.

Proferido o despacho preliminar positivo, o processo seguiu com vista ao M.ºP.º, que promoveu a procedência do recurso (143v – 144).



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

II — Objecto do recurso.

Sendo o âmbito e o objecto do recurso delimitados, para além das meras razões de direito e das de conhecimento oficioso, pelas conclusões formuladas pelo Recorrente (n.º 2 dos arts.º 660.º, 664.º, n.º 3 do art.º 684.º e n.º 1 do art.º 690.º, todos do CPC), emergem como questões a apreciar e decidir sabermos:

1. Se a convocatória para a entrevista estava ou não assinada pela Apelada;
2. Se o Tribunal a *quo* atendeu ou não à razão de ser dos sucessivos adiamentos ocorridos em sede do procedimento disciplinar;
3. Se o Tribunal a *quo* reflectiu ou não sobre a justa causa do despedimento;
4. Se a sentença recorrida deve ser ou não anulada, nos termos do art.º 493.º do CPC.

II — FUNDAMENTAÇÃO.

A sentença recorrida julgou como provados, *ipsis verbis*, os seguintes factos:

“Do acervo documental junto aos autos, resulta a seguinte factualidade:

Que o Recorrente foi trabalhador da empresa Tintas Cin Angola, durante 6 (seis) anos, sob contrato por tempo indeterminado, exercendo a função de responsável do armazém e loja, cujo rendimento mensal líquido era de AKZ 52.380,00. Fls. 30, 62 (provado por confissão e documento).

Que, nos dias 23 e 24 de Outubro de 2009, foi feito um inventário ao armazém anexo. (Provado por acordo)

Que, na sequência da actividade laboral, o Requerido deu falta de mercadoria diversa, orçada em AKZ 1.979.777. Doc. fls. 18 do P. Disciplinar.

Que o trabalhador foi convocado por via telefónica inicialmente, para entrevista no dia 27.10.09 e depois para comparecer no dia 30.08.12; (provado por confissão e documento fls. 31 e 15 do P. Disciplinar).

Que foi convocado por via telefónica novamente para entrevista no dia 12.11.09, para comparecer no dia 17.11.09, mas, por motivos alheios, não se



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

realizou nesta data, ocorrendo apenas no dia 19.11.09. (provado por confissão e documento. fls. 9 e 12 do P. Disciplinar).

Que foi notificado da decisão final de despedimento no dia 12.11.09 (provado por documento fls. 5 do P. disciplinar).

Que auferiu os salários até Dezembro de 2009 (prova documental fls. 62).

O Requerente reconhece que inicialmente tinha o cuidado de trabalhar com o responsável da caixa, para fazer controlo com maior precisão, mas com o tempo foi negligente e incapaz de prosseguir com as devidas orientações. (prova documental fls. 7 do P. disciplinar).

Que ao Requerente foi dado a assinar a acta da entrevista no dia 26.11.09”.

— **Decidindo.**

1. Quanto à questão de sabermos se a convocatória para a entrevista estava ou não assinada pela Apelada, afirmamos:

A este propósito, a Apelante alega que “não deve ser acolhida a fundamentação do Tribunal *a quo* sobre a ausência da assinatura na convocatória, porquanto esta foi regularmente efectuada porque contém a assinatura do trabalhador”.

Por outro lado, o Mm.^o Juiz *a quo* refere que, “no caso *sub judice*, a segunda convocatória foi dada a conhecer ao trabalhador por via telefónica e nem a assinou quando devia ser-lhe entregue por escrito. Não houve descrição detalhada dos factos, simplesmente fez referência de que foi elaborado um inventário no armazém e constatou-se uma diferença nos valores dos preços de custos, sem contudo se fazer referência ao tempo”.

A Apelante elaborou uma convocatória no dia 12/11/2009, para a realização da entrevista no dia 17/11/2009, sem que a mesma fosse entregue ao trabalhador (fls. 14 do PD). Não foi entregue a referida convocatória ao trabalhador, na medida em que este foi convocado por via telefónica para comparecer na empresa.

A referida convocatória não detalhou, no mínimo, os factos de que o trabalhador foi acusado.

A convocatória (nota de culpa) não deve conter acusações meramente abstractas ou genéricas, pois essas serão consideradas irrelevantes. É necessário especificar os



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

factos e circunstâncias que permitiram chegar a estas conclusões. Uma nota de culpa baseada em expressões genéricas e abstractas pode importar a sua nulidade.

Do ponto de vista doutrinário, refere-se a esta questão Pedro F. Martins, in «Cessação do Contrato de Trabalho», págs. 98 e 99, que “a nota de culpa (convocatória) terá de conter a descrição circunstanciada dos factos de cuja prática o trabalhador é acusado.

Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado ao trabalhador, sendo necessário em concreto indicar quais os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram.

Assim, por exemplo, se pretender acusar o trabalhador de ter desrespeitado a ordem do superior hierárquico, é necessário mencionar qual a ordem desrespeitada, a atitude que em concreto o trabalhador assumiu perante essa ordem, quando e onde teve lugar o acto ou actos em que a desobediência se traduziu. Não basta pois, uma acusação imputada não especificada do tipo; o trabalhador recusou-se a cumprir ordens legítimas que lhe foram dadas pelo superior hierárquico”.

Resulta das disposições combinadas dos artigos 50.º, al. a) e 52.º n.º 2, ambos da LGT, que a aplicação de qualquer medida disciplinar, salvo a admoestação simples e a registada, é nula se o empregador não convocar o trabalhador para entrevista mediante a convocatória, com a descrição detalhada dos factos de que o mesmo é acusado e que a medida aplicada deve ser comunicada, por escrito, nos cinco dias seguintes à decisão.

Na verdade, e como referido, está patente no processo disciplinar que a convocatória não respeitou os requisitos impostos legalmente, como já referimos, porquanto nem mesmo o imperativo legal consagrado no art.º 50º n.º 2 al. a) e b) da LGT fora observado. A mesma apresenta-se de forma bastante genérica e abstracta, já que não especifica os factos imputados ao trabalhador, assim como é omissa quanto à assinatura deste.

De todo o exposto, somos a concluir que o procedimento disciplinar levado a cabo pela Apelante está, efectivamente, eivado de graves vícios insanáveis, entre eles a omissão da assinatura do Apelado na convocatória de fls. 14 do processo disciplinar.

Desta sorte, não pode ser acolhida a questão.



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

2. Quanto à questão de sabermos se o Tribunal *a quo* atendeu ou não à razão de ser dos sucessivos adiamentos ocorridos em sede do procedimento disciplinar, diremos:

A este propósito, a Apelante alega que “os sucessivos adiamentos ocorridos em sede do procedimento disciplinar, por motivos de agenda, originaram remarcações de data da entrevista e tais adiamentos em nada serviram para prejudicar a defesa do trabalhador, que muito pelo contrário teve tempo mais do que suficiente para montar a melhor estratégia a seu favor, mas que ouvindo a sua razão, e quiçá o seu Advogado, preferiu escolher o caminho da verdade, fazendo *mea culpa* e assumindo o erro ocorrido por desleixo e negligência sua.”

De que lado está a razão?

Da apreciação feita ao processo disciplinar podemos constar que o mesmo enferma de vários vícios e irregularidades, tais como:

1. O trabalhador foi convocado pela primeira vez no dia 27 de Outubro para a entrevista que seria realizada no dia 30 do mesmo mês, isto é, com uma antecedência de apenas 2 dias (fls. 15 do PD).
2. Não tendo sido realizada a entrevista, a Apelante elaborou uma nova convocatória no dia 12/11/2009, para a realização da entrevista no dia 17/11/2009, sem que a mesma fosse entregue ao trabalhador (fls. 14 do PD). Não foi entregue a referida convocatória ao trabalhador, na medida em que este foi convocado por via telefónica para comparecer na empresa.
3. A referida convocatória não detalhou, no mínimo, os factos de que o trabalhador foi acusado.

Analisado o procedimento disciplinar, em nosso entender, está patente que:

Na primeira convocatória (fls. 15) efectuada em 27/10/2009, a entrevista estava marcada para o dia 30/10/2009, porém, além de a mesma não detalhar os factos, realizou-se decorridos mais de 10 dias úteis, por ter tido lugar apenas no dia 19/11/2009, isto é, decorridos 22 dias após a data do conhecimento da prática dos factos.

Com efeito, a lei impõe que, no caso de o trabalhador faltar à entrevista, em função da justificação por este apresentada, pode a entrevista ser adiada para dentro de cinco dias úteis. Portanto, o adiamento da entrevista deve, necessariamente, obedecer aos prazos prescritos no art.º 51.º n.º 3 da LGT.



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Na verdade, resulta patente que a Apelante adiou a primeira entrevista marcada para o dia 30 de Outubro (vide fls. 15 Proc. Disciplinar) e, não tendo sido realizada, elaborou uma nova convocatória no dia 12/11/2009, para a realização da entrevista no dia 17/11/2009.

No caso *sub judice*, está patente que a Apelante não respeitou o prazo estabelecido na Lei para o adiamento da entrevista, porquanto os adiamentos ocorreram devido à sua indisponibilidade para a realização da mesma, conforme consta dos autos (fls. 90), na acta de audiência preparatória.

Em face desta indisponibilidade, a Apelante estava obrigada a cumprir o legalmente estipulado, que se consubstancia no adiamento da entrevista para o prazo de cinco dias úteis, conforme prescrito no n.º 3 do art.º 51.º da LGT.

“Na verdade, a entrevista é o único meio processual ao dispor do trabalhador arguido para apresentar a sua defesa, logo faltando o trabalhador e a pessoa por si escolhida para o acompanhar à entrevista, sem justificarem a ausência, o empregador aplicará a medida disciplinar que lhe convier, se a falta for justificada a entrevista é adiada para dentro dos cinco dias uteis seguintes à data inicial, ficando o trabalhador notificado.” Vide Norberto Capeça *in* «Da Ilícitude do Despedimento Disciplinar e suas Consequências», pág. 86, 1.ª edição, Abril/2012.

De todo o exposto, somos a concluir que o procedimento disciplinar levado a cabo pela Apelante está, efectivamente, eivado de graves vícios insanáveis que afectam a validade do despedimento disciplinar, tratando-o como ilícito e, conseqüentemente, nulo.

Desta sorte, não pode ser acolhida a questão.

3. Quanto à questão de sabermos se o Tribunal a *quo* reflectiu ou não sobre a justa causa procedente do despedimento, afirmamos:

A este propósito a Apelante alega que o Tribunal a *quo*, olhando somente para a protecção do trabalhador, não reflectiu acerca da justa causa procedente do despedimento do trabalhador.

Por outro lado, a sentença recorrida refere que “o exercício da acção disciplinar destina-se a punir o trabalhador que culposamente adopte qualquer conduta, que represente uma violação dos deveres contratuais a que esta obrigado. A acção disciplinar implica, conseqüentemente, um juízo de valor sobre o comportamento do



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

trabalhador em termos de ilicitude e culpa, em função do qual se determina a sanção aplicável”.

No caso concreto, está provado que o processo disciplinar está eivado de vícios insanáveis.

Resulta do n.º 1 art.º 50.º da LGT que a aplicação de qualquer medida disciplinar é nula se não for precedida da audiência do trabalhador, segundo o procedimento estabelecido nos números seguintes:

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

Do preceito legal supracitado é nosso entendimento que a medida disciplinar de despedimento aplicada ao Apelado devia emergir como resultado do processo disciplinar regular e legalmente tramitado, o que não se vislumbra no procedimento disciplinar apenso aos presentes autos.

Estabelece o n.º 1 do art.º 660.º do CPC que:

1. A sentença conhece em primeiro lugar e pela ordem estabelecida no artigo 288.º, das questões que possam conduzir à absolvição da instância.
2. (...)

Ora, se tivermos em atenção que a aferição do formalismo legal do procedimento disciplinar é necessariamente prévia à verificação da justa causa, e porque do processo disciplinar ~~se~~ configuram ~~as~~ irregularidades e vícios insanáveis, conforme alegado e provado na primeira questão ~~é~~ decidida, o que conduziu à nulidade do despedimento — n.º 3 do art.º 228.º da LGT,

Então, em clausura, somos afirmar que o julgador jamais podia conhecer a justa causa, como pretende a ora Apelante, sob pena de violar o preceito supra-referido. Tendo em atenção o desfecho da terceira questão, o conhecimento da quarta fica prejudicado (art.º 660.º n.º 2 do C.P. Civil, ex vi art.º 59.º do Dec. Ex. Conj. n.º 3/82, de 11 de Janeiro).

— Decisão:

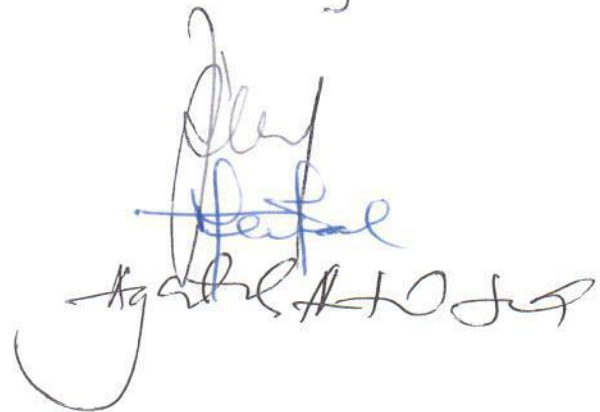
Nestes termos e fundamentos, os Juizes

desta Câmara cordam em Jelson não precedente

o recurso e em consequência, manter a decisão reconhecida.

Costa pela Apelação e procedência condigna
a favor do Cofre Geral de Justiça, no se fixou
em R\$ 100.000,00 (cem mil reais)

Manda, 13 de julho de 2017


Jelson