



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

ACÓRDÃO

REC N.º 298/15

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

I — RELATÓRIO.

Na 2.ª Secção da Sala do Trabalho do Tribunal Provincial da Huíla, HHHHHH, residente na Huíla, bairro Mitcha, casa n.º *; veio intentar a **Acção de Recurso em Matéria Disciplinar**, com processo sumário, contra a **EMMM E.P.**, Direcção Provincial da Huíla, sita no Município do Lubango, Rua 11 de Novembro, pedindo que:**

1. “Seja recebida e considerada procedente a presente acção;
2. Seja nulo o despedimento;
3. Seja reintegrado ao quadro de pessoal da **EMMM E.P.**;
4. Sejam pagos os salários-base que teria recebido se estivesse a prestar trabalho, nos termos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 229.º da LGT.”

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

“O A. deu início à sua prestação de serviço à Ré aos 10 de Junho de 2002, altura em que se celebrou um contrato de trabalho por tempo indeterminado entre o A. e a Ré, exercendo as funções de Ajudante de Electricista e auferindo o salário mensal de AKZ 117.271,00 (cento e dezassete mil e duzentos e setenta e um kwanzas).

Em Janeiro de 2013, o A. foi contactado pelo senhor Alberto António, actual cliente da empresa, que na altura não o era.

O referido senhor pediu encarecidamente ao A. que o ajudasse a localizar o seu processo para a celebração do contrato de energia eléctrica com a Ré, que já se encontrava a correr os seus trâmites nas instalações da Ré desde 1 de Março de 2012 e que até àquela altura não havia recaído sobre ele nenhum despacho (doc. 2).

E, para proceder ao pagamento das despesas para tal efeito, este entregou ao A. a quantia de AKZ 18.000,00 (dezoito mil kwanzas), para o pagamento do contrato e outras despesas.

O tempo correu e assim o A. procedeu, requereu a área competente da Ré para que localizasse o referido processo e que procedesse à aprovação do contrato com o cliente em questão se estivesse dentro dos requisitos.



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Em Maio de 2013, foi localizado o processo e o A. pagou as despesas do mesmo, usando a quantia que lhe tinha sido entregue, conforme facturas em anexo, num valor de AKZ 15.943,00 (quinze mil e novecentos e quarenta e três kwanzas), assim o contrato em questão passou a vigorar desde 27 de Maio de 2013 (docs. 3, 4, 5 e 6).

Em seguida, ultrapassada a preocupação do cliente, o A. tentou contactá-lo, mas sem sucesso, pois havia perdido o contacto telefónico dele e infelizmente o A. entrou em gozo da sua licença disciplinar.

Acreditando que o cliente fosse procurar por ele, o A. deixou toda a documentação organizada com a Senhora Delfina Chitacuma, sua mãe e também funcionária da Ré. Mas o contacto que este investiu com a mãe do A. foi sem sucesso, o que o fez acreditar que de alguma maneira fora enganado pelo A. e assim dirigiu uma exposição ao Director.

Em virtude disso, quando deu início ao exercício de funções, depois das férias, tomou conhecimento que fora ordenado um inquérito, pelo Director Provincial da Ré, para apurar a situação criada ao referido cliente (doc. 7).

No referido documento, apenas ordenou a instauração do inquérito e não indicou a comissão, pelo que não foi realizado nenhum inquérito, não se apurou a verdade dos factos.

Por razões que o A. desconhece, ao invés do inquérito, foi instaurado um processo disciplinar, que tinha como fundamento a fiscalização indevida da residência do cliente, a cobrança indevida de valores não tendo, até à data da instauração do inquérito, sido apresentado o documento comprovativo do pagamento dos emolumentos.

Assim, no dia 27 de Agosto de 2013, no período da manhã, o A. foi convocado pelo gabinete Jurídico da Ré e foi-lhe comunicado que se instaurara o competente processo disciplinar, na mesma ocasião foi-lhe entregue a convocatória, datada de 22 de Agosto de 2013, e o A. foi informado ainda que a entrevista seria realizada no mesmo dia, no período da tarde (doc. 8).

No dia 24 de Setembro de 2013, foi entregue a cópia do despacho que ordenava o despedimento imediato (doc. 9 e 10).

Na altura, insatisfeito, escreveu para o Órgão de Conciliação de Conflitos Laborais da Província da Huíla, mas este Órgão não chegou a uma conciliação entre os litigantes (doc. 11).

As acusações que pesaram sobre o A. não foram provadas, tanto é que o A. teve o cuidado de levar consigo a factura comprovativa do pagamento realizado em Maio de 2013, mas este facto não foi levado em conta.



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Por outro lado, não foi averiguada a data da ligação da corrente eléctrica à casa do Senhor Alberto António, pois por não pertencer a área da fiscalização o A. em momento algum procederia àquele trabalho.

DO DIREITO

À luz do Direito aplicável, o referido processo Disciplinar não obedeceu as regras consagradas na LGT.

Nos termos do n.º 2 al. b) do art.º 50.º da LGT, para aplicar uma medida disciplinar, deve o empregador incluir na convocatória o dia, a hora e o local de entrevista e esta deve ter lugar antes de decorridos 10 dias úteis sobre a data de entrega da carta, o que não aconteceu no caso do A.

Nos termos do n.º 3 do art.º 50.º da LGT, a convocatória deveria ser entregue na presença de duas testemunhas, o que também não foi verificado no caso em apreço.

A al. a) do art.º 226.º da LGT prescreve que na entrevista o trabalhador pode indicar até cinco testemunhas, o que o A. não pode indicar, por ter sido avisado dela no mesmo dia.

As indicações na Lei das possíveis infracções cometidas pelo A. (art.º 225.º da LGT), indicadas pela Ré, não correspondem ao caso em concreto, pois não houve desobediência directa de qualquer ordem do superior hierárquico, o A. não efectuou a ligação da energia eléctrica à casa do cliente, não houve suborno, pois o valor recebido foi usado para o pagamento dos emolumentos do contrato.

A única base usada pela Ré para o despedimento foram as infracções cometidas pelo A. anteriormente, mas, nos termos do art.º 57.º da LGT, apenas contam para agravar a responsabilidade disciplinar do trabalhador as medidas aplicas nos últimos cinco anos. O que não aconteceu no caso de A.”

A Requerida foi citada regularmente e contestou, resumidamente, com os seguintes fundamentos (fls. 37-43):

“Aceita-se o disposto no articulado 1.º da peça do Requerente;

Sobre o que se descreve nos articulados 2.º e 3.º da P.I., é questão de menor importância, pois o Requerente não tem competência para efectuar qualquer actividade relacionada com os contratos de fornecimento de electricidade;

Em razão disso, não vê o seu descaramento em assumir uma tarefa que inicia requerimento do interessado (no caso o Alberto António) dirigido ao Director Provincial da empresa e efectuado o diferimento é encaminhado para a Área de Gestão Técnica Comercial;



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Além disso, como se apresenta aceitável o Requerente receber a quantia de AKZ 18.000,00 (dezoito mil kwanzas) do pagamento das despesas contratuais, como nos diz o articulado 4.º da P.I.;

Acerca do articulado 5.º da peça do Requerente, é indispensável fixar que este “fiscalizou”, sem competência, a casa do interessado no fornecimento de electricidade, precisamente no dia 20 de Janeiro de 2013, data em que também lhe foi entregue a mencionada quantia de dinheiro;

Agora, é necessário reter o seguinte: o Requerente somente entregou o dinheiro na Área Comercial da ENE-EP depois de ter recebido a Convocatória para responder em processo disciplinar, isto é, dia 20 de Agosto de 2013; (Veja-se Processo Disciplinar junto aos autos);

Sendo pura inverdade o que se manifesta no articulado 6.º da peça do Requerente, pois a data lá descrita (Maio de 2013) é do início dos procedimentos para a celebração do contrato de fornecimento de electricidade que até nem foi assinado por não se ter pago nada (doc. 2 e 3).

Sobre o que se descreve nos articulados 7.º e 8.º, é conversa de última hora, pois, como se disse, o pagamento somente foi efectuado no dia 20 de Agosto de 2013;

Sobre o que se faz menção nos articulados 9.º, 10.º e 11.º, a respeito do inquérito, esse não se apresenta obrigatório e assim foi porque a matéria factual estava plenamente esclarecida para se acusar o Requerente;

A respeito do que se redige nos articulados 12.º e 13.º da P.I., são actos processuais que conformam um procedimento disciplinar, sendo o despedimento imediato a consequência dos factos gravosos provados;

Quanto ao requerimento dirigido ao Órgão de Conciliação, como nos diz o articulado 14.º da peça do Requerente, é um direito que lhe cabe;

No que se refere o articulado 15.º da P.I., é falso e prova-se com os documentos ora juntos;

Por sua vez, é por demais consabido que só depois do pagamento do contrato de fornecimento de electricidade se efectua a devida ligação, demonstrando-se até nesse articulado que o Requerente nem sequer pertence à fiscalização da empresa;

Quanto aos articulados 17.º e 18.º da peça do Requerente, é notório que a convocatória e a entrevista foram efectuadas “...antes de decorrido os 10 dias úteis”, como se refere o articulado 12º da P.I.;



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Sobre o articulado 19.º do Requerente, é bem claro que o n.º 3 do art.º 50.º da LGT refere: “A convocatória pode ser entregue ao trabalhador contra recibo de cópia, na presença de duas testemunhas...”;

Neste caso, o Requerente recebeu a Convocatória tomou conhecimento e assinou-a, sendo isso suficiente para realizar a dita entrevista;

No que respeita o articulado 20.º da P.I., o Requerente foi notificado na manhã do dia da entrevista e ouvido na tarde do mesmo dia, o que daria tempo para indicar a testemunha ou testemunhas que quisesse;

Agora, o que se descreve no articulado 21.º da P.I., está plenamente provada a correspondência da sua conduta indisciplinar com a matéria trazida na Convocatória, como já se demonstrou nesta peça;

Por isso mesmo, não há como atender o trazido no articulado 22.º, estando por demais evidente que o Requerente embolsou por muitos meses a quantia entregue pelo Alberto António;

Nestes termos, nos melhores de direito e sempre com o mui douto suprimento de V. Ex.^a, deve a P.I. ser considerada não provada e a Requerida absolvida do pedido”.

Proferida a sentença de mérito, a acção foi julgada improcedente, e, em consequência, declarou nula a medida disciplinar e condenou a Requerida a reintegrar e pagar ao Requerente nove salários de base que teria recebido se estivesse a prestar serviço.

Notificado da sentença, a Requerida, inconformada, interpôs o recurso de apelação, que mereceu deferimento subindo imediatamente nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo (fls. 89).

No Tribunal *ad quem*, a Apelante ofereceu as alegações (fls. 156 – 159), com as conclusões que transcrevemos:

1. Ficou provado nos autos que a Apelante, na qualidade de entidade empregadora, instaurou processo disciplinar contra o Apelado acusando-o de indisciplina grave perturbadora da organização e funcionamento do centro de trabalho, furto e outras fraudes praticadas na empresa durante a realização do trabalho; como suborno passivo e corrupção, relacionados com o trabalho ou com bens e interesses da empresa. As referidas infracções disciplinares estão



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

- tipificadas e constituem justa causa de despedimento, conforme resulta das als. f), g) e k) do art.º 225.º da Lei Geral do Trabalho;
2. Por seu turno, ficou igualmente provado nos autos que o Apelado recebeu a Convocatória no dia 22 de Agosto de 2013 e assinou-a com a mesma data, a fim de comparecer à entrevista marcada para cinco dias depois. Isto é, no dia 27 de Agosto do mesmo ano (veja-se fls. 7 do processo disciplinar);
 3. Deve-se, porém, referir que se respeitou o prazo previsto na Lei Geral do Trabalho para a realização da mencionada entrevista, ao contrário do que quer fazer crer o Tribunal *a quo* (veja-se neste sentido al. b) do n.º 2 do art.º 50.º da LGT);
 4. Para além disso, a letra e assinatura do Apelado que constam na Convocatória a confirmar que este a recebeu no dia 22 de Agosto de 2013 em momento algum foram impugnadas pelo Apelado, razão pela qual se consideram verdadeiras e constituem meio de prova documental (veja-se n.º 1 do art.º 374.º do Código Civil);
 5. Do outro lado, ficou também provado nos autos que o referido processo disciplinar culminou com o sansão de despedimento imediato do Apelado, previsto na al. e) n.º 1 do art.º 49.º da Lei Geral do Trabalho, por se darem como provados os comportamentos alegados na Convocatória;
 6. Com efeito, encontram-se reunidos os pressupostos para a justa causa de despedimento ao ficar provado que o Apelado recebeu indevidamente a quantia monetária caracterizada como suborno e corrupção, destinados a facilitar o atendimento ou preferência especial de tratamento na tramitação do processo de fornecimento de electricidade e o embolsou para fins pessoais al. k) do art.º 225.º da LGT), violando assim o dever de lealdade previsto na al. g) do art.º 46.º da Lei Geral do Trabalho;



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

7. Inclusivamente, tais factos foram confessados pelo Apelado ao afirmar que “recebeu AKZ 18.000,00 (dezoito mil kwanzas) do Sr. Alberto António para pagar o contrato de fornecimento e usou o mesmo dinheiro para fins pessoais e, só conseguiu repor na altura que foi datado o respectivo contrato de energia” (veja-se declarações prestadas no Processo Disciplinar junto aos autos a fls. 17);
8. Prossequindo, surge também como fundamento para a justa causa de despedimento do Apelado o facto de este, em nome da Apelante, ter fiscalizado a casa do consumidor Alberto António, sem competência para tal ou ter recebido instruções, cometendo indisciplina grave perturbadora da organização e funcionamento do centro de trabalho, conforme resulta da al. f) do art.º 225.º da Lei Geral do Trabalho, violando assim o dever de cumprir as obrigações estabelecidas pela Apelante dentro dos seus poderes de direcção e organização al. h) do art.º 46.º da LGT (veja-se fls. 4 e 5 do processo disciplinar);
9. Acentua-se que o Apelado já foi sancionado por duas vezes com a al. d) do art.º 49.º da LGT transferência temporária do centro de trabalho, com despromoção e diminuição do salário, o que influenciou na determinação da medida disciplinar aplicada, tal como prevê o n.º 1 do art.º 53.º da Lei Geral do Trabalho;
10. Diante do que se constata, é evidente que os comportamentos ilícitos e culposos adaptados pelo Apelado, violadores de deveres de conduta inerentes à disciplina laboral, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral por quebra de confiança, ao contrário do que determinou o Tribunal *a quo* (veja-se, para tanto, art.º 224.º da Lei Geral de Trabalho);

Cumpridas todas as formalidades legais, foram os autos remetidos para esta Instância.



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Proferido o despacho preliminar positivo, o processo seguiu com vista ao Ministério Público, que promoveu a improcedência do recurso (fls. 160v).

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

I — 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 art.ºs 660.º e 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 respeitou ou não o prazo previsto legalmente;
2. Se a decisão do Tribunal *a quo* violou ou não o disposto no art.º 224.º da LGT.

II — FUNDAMENTAÇÃO.

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

“Com relevância para a decisão da causa, estão provados os seguintes factos:

O Requerente foi admitido ao serviço da Requerida em 10 de Junho de 2002, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, passando a exercer as funções de ajudante de electricista, colocado no piquete de avarias, recebendo um salário líquido de AKZ 117.271,00 (cento e dezassete mil e duzentos e setenta e um kwanzas).

Pretendendo celebrar um contrato de fornecimento de energia eléctrica, um cidadão residente no Lubango, o Senhor Alberto António, deu entrada de um requerimento para este efeito nos balcões da Requerida ENE no dia 1 de Março de 2012.

No dia 15 de Janeiro de 2013, o Senhor Alberto António contactou o Requerente Henriques Samuel Chivela para que este o ajudasse a localizar o seu processo, que se encontrava a correr seus termos desde o dia 1 de Março de 2012, para a celebração do contrato de fornecimento de energia eléctrica com a Requerida.

Na sequência deste contacto e no mesmo dia 15 de Janeiro de 2013, localizado o requerimento do Senhor Alberto, nele foi aposto um termo de entrada, com a



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

data de 15 de Janeiro de 2013, e registado com o número de entrada 82, no livro 01, fls. 15 (doc. 2, fls. 7).

O mesmo requerimento mereceu três despachos manuscritos no seu verso.

O primeiro despacho apresenta o seguinte teor:

“AO: DC

Há disponibilidade na

Rede nova do projecto

Fase – II

Para a contratação e ligação da residência.

Baptista

15.01.13”

E o segundo despacho:

“A

Divisão comercial

Para fiscalização e

Contratação

15/01/2013

(assinatura legível)

Por seu turno, o terceiro despacho a apresenta o seguinte teor:

“ATT

NaTC

Fiscalizar

Isabel

16-01-2013” (doc. 2, fls. 7 verso)

No dia 20 de Janeiro de 2013, o Requerente foi à casa do Senhor Alberto António desenvolver uma actividade não identificada de forma inequívoca nos auto e em seguida recebeu deste a quantia de AKZ 18.000,00 (dezoito mil kwanzas).

O Senhor Alberto António, no dia 30 de Julho de 2013, comunicou por escrito ao Departamento Comercial da Requerida que, no dia 20 de Janeiro de 2013,



REPÚBLICA DE ANGOLA

Tribunal Supremo

o Requerente fora a sua casa fiscalizar a sua residência para a ligação de energia eléctrica, a quem entregou AKZ 18.000,00 (dezoito mil kwanzas) para o pagamento do contrato, que ficara com a incumbência de passar pela área comercial em três dias para levantar o documento e posto lá apercebeu-se que o dinheiro não foi entregue ao caixa e o Requerente passou a fugir dele.

Concluiu a sua comunicação solicitando uma solução para o problema (doc. fls. 4 do processo disciplinar em apenso).

A Requerida respondeu ao Senhor Alberto António, por escrito datado de 27 de Agosto de 2013, a convidá-lo para se fazer presente nas instalações da Requerida para tratar da sua reclamação (doc. fls. 3 do processo disciplinar em apenso).

Por escrito datado de 22 de Agosto de 2013, e assinado pelo próprio punho do Requerente como tendo recebido a convocatória em 22/08/2013, este foi convocado para uma entrevista a realizar-se no dia 27 do mesmo mês e ano, em virtude de:

Ser acusado de se ter passado como fiscal na residência do Sr. Alberto António e tendo efectuado determinado trabalho de fiscalização na mesma no dia 20 de Janeiro do ano corrente (2013);

Ser acusado ainda de ter recebido o valor de AKZ 18.000,00 (dezoito mil kwanzas) para pagamento de contrato de fornecimento na área comercial, não tendo até à presente data entregue qualquer documento comprovativo do pagamento do cliente, o Sr. Alberto António (doc. fls. 7, processo disciplinar em apenso).

Embora tenha assinado como tendo recebido a convocatória no dia 22 de Agosto de 2013, o certo é que esta foi entregue ao Requerente, de facto, no dia 27 de Agosto de 2013 (provado por acordo de partes – art.º 12.º do requerimento inicial e art.º 16.º, 22.º e 26.º da contestação).

A entrevista teve lugar no dia 27 de Agosto de 2013 (doc. fls. 16 – 18, processo disciplinar em apenso).

Além do Requerente, no dia 29 de Agosto de 2013, foram ouvidos em declarações os senhores Alberto António, António Joaquim Borges e Joana Adelaide Figueiredo. O primeiro falou sobre o que ocorreu entre ele e o Requerente, e os demais, sobre os procedimentos adoptados na empresa Requerida para a celebração de qualquer contrato de fornecimento de energia eléctrica (docs. fls. 5-6, 12-13 e 14-15 do processo disciplinar em apenso).

O instrutor do processo disciplinar fez o relatório final em 23 de Setembro de 2013, no qual deu por provadas as infracções disciplinares de que o



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Requerente foi acusado e concluiu por propor a medida disciplinar de despedimento imediato (doc. fls. 8-10).

O representante legal da Requerida concordou com a medida proposta e no dia 24 de Setembro de 2013 o Requerente tomou conhecimento, por escrito, da medida disciplinar de despedimento imediato aplicada (doc. n.º 9, fls. 14 e doc. fls. 47 do processo disciplinar em apenso).

A Requerida emitiu um contrato de fornecimento de energia a favor do Senhor Alberto António com o n.º 2013050929800, como sendo o cliente n.º 4071625, em vigor desde o dia 27 de Maio de 2013, que não se mostra assinado por nenhuma das partes (doc. 6, fls. 11).

No dia 27 de Maio de 2013, a Requerida emitiu uma factura em nome do Senhor Alberto António, no valor de AKZ 10.515,00 (dez mil e quinhentos e quinze kwanzas), que deveria ser paga até ao dia 17 de Junho de 2013 (doc. n.º 3, fls. 8).

Ainda no dia 27 de Maio de 2013, a Requerida emitiu uma outra factura em nome do Senhor Alberto António, no valor de AKZ 2.771,00 (dois mil e setecentos e setenta e um kwanzas), referente a uma mão-de-obra, e que deveria ser igualmente paga até ao dia 17 de Junho de 2013 (doc. n.º 5, fls. 10).

Em 9 de Julho de 2013, foi efectuado um pagamento à Requerida, em nome de Alberto António, no valor de AKZ 10.000,00 (dez mil kwanzas) (doc. fls. 45).

Em 20 de Agosto de 2013, foi efectuado um outro pagamento à Requerida, em nome de Alberto António, no valor de AKZ 2.000,00 (dois mil kwanzas) (doc. n.º 2, fls. 43).

No dia 25 de Fevereiro de 2014, a Requerida ENE emitiu uma factura/nota de cobrança que apresenta no seu topo a epigrafe "Lista de Documentos em Dívida", no valor de AKZ 2.657,00, que deveria ser pago até ao dia 12 de Março de 2014, em nome do senhor Alberto António, em que é apresentado como sendo o cliente n.º 4071625-001".

— Decidindo.

Quanto à questão de sabermos se a convocatória respeitou ou não o prazo previsto legalmente.

Podemos constar em sede de alegações e contestação que o ora Apelante veio dizer que o Apelado recebeu a Convocatória no dia 22 de Agosto de 2013 e assinou-a com a mesma data, a fim de comparecer à entrevista marcada para cinco dias depois. Isto



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

é, no dia 27 de Agosto do mesmo ano (veja-se fls. 7 do processo disciplinar), e por isso respeitou o prazo previsto na Lei Geral do Trabalho para a realização da mencionada entrevista, ao contrário do que quer fazer crer o Tribunal *a quo* (veja-se neste sentido al. b) do n.º 2 do art.º 50.º da LGT).

Entretanto, nos autos está patente a fls. 42, 71 e 73 que, apesar de o trabalhador ter assinado como tendo recebido a convocatória no 22 de Agosto de 2013, o certo é que a mesma foi entregue de facto no dia 27 de Agosto de 2013, data em que a entrevista se realizou.

Assim, do acabado de referir está evidente a violação do prazo da entrega da convocatória, que se consubstancia na violação de uma norma jurídica imperativa.

Quanto à regra geral sobre o prazo, resulta do art.º 153.º do CPC que, na falta de disposição especial, é de cinco dias o prazo para as partes requererem acto ou diligência, arguirem nulidades, deduzirem incidentes ou exercerem qualquer outro poder processual; também é de cinco dias o prazo para a parte responder ao que for deduzido pela parte contrária.

Contrariamente ao que acontece no ordenamento jurídico português, no qual o legislador consagrou no artigo 413.º do CT, o prazo é de 10 dias úteis para o trabalhador consultar o processo e exercer o seu direito de defesa.

Diferente é a posição defendida pelo nosso legislador na actual LGT angolana, na qual encontramos na disposição legal alguma semelhança. Porém, é posição assente nesta Câmara que o processo disciplinar é nulo quando não é concedido ao trabalhador um prazo razoável para exercer o direito de defesa, prazo esse que, no nosso entender, não deve ser inferior a cinco dias, a contar da data da entrega da convocatória (**vide Ac. do TS N.º 1461/09, de 07/09/10**).

De tudo aqui exposto, somos a concluir que o despedimento é nulo por violar o disposto no art.º 51.º da LGT, porquanto o Apelante não concedeu ao Apelado um prazo mínimo de cinco dias, antes da entrevista, para este preparar convenientemente a sua defesa e exercer efectivamente o contraditório.



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Em suma, somos afirmar que, ao aplicar a medida disciplinar de despedimento, a Apelante não observou efectivamente o disposto no art.º 53.º da LGT, porquanto está provado o facto de ter convocado e entrevistado o Apelado no mesmo dia, tornando-se nulo o despedimento disciplinar (fls. 83).

Desta sorte, mal andou o Tribunal *a quo*.

Quanto à questão de sabermos se a decisão do Tribunal *a quo* violou ou não o disposto no art.º 224.º da LGT, a este propósito afirmamos:

A Apelante alega que a decisão do Tribunal *a quo* violou o disposto no art.º 224.º da LGT, porquanto há evidências de que os comportamentos ilícitos e culposos adoptados pelo Apelado são violadores de deveres de conduta inerentes à disciplina laboral, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral, por quebra de confiança (fls. 158).

Por outro lado, a sentença recorrida refere que o Requerente praticou uma infracção disciplinar censurável, mas, nas circunstâncias do caso em concreto, não foi tão grave do ponto de vista de se tornar praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

A doutrina e jurisprudência a propósito desses elementos da justa causa tem vindo, pacificamente, a entender que a ilicitude consiste na violação dos deveres a que o trabalhador está contratualmente vinculado seja por acção, seja por omissão, que na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências deve recorrer-se ao entendimento de um *bonus pater familias*, segundo critérios de objectividade e razoabilidade face ao condicionalismo de cada caso concreto.

Em nosso entender, para ser decretada a justa causa não é menos importante a verificação em concreto da impossibilidade prática e imediata da relação jurídico-laboral, elemento que constitui o critério básico de justa causa, sendo para o caso necessário uma certeza da inviabilidade dessa relação (vide «*Manual de Direito do Trabalho*» de Bernardo da Gama Lobo Xavier, edição registada e actualizada, e também Maria do Rosário Palma Ramalho, «*Tratado de Direito do Trabalho*», pág. 965).



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

Na verdade, a decisão proferida no processo disciplinar instaurado pela Requerida ora Apelante está sustentada no despedimento do Requerente, aqui Apelado, com o fundamento no comportamento espelhado pelos factos que aqui se deram como provados, que subsumem a violação do disposto na al. h) do n.º 1 do art.º 225.º da LGT e que tal violação pôs em causa a subsistência do contrato de trabalho, que atentou a necessidade de confiança absoluta, que se deve depositar aos titulares de cargos de direcção.

O nosso legislador, em razão do respeito pela estabilidade no emprego e com respeito ao direito ao trabalho, faz depender a justa causa para despedimento, sem dúvida a sanção mais gravosa que põe em causa estes direitos com consagração Constitucional, não só da violação de alguns deveres, mas também que dessa violação se comprove a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

Por conseguinte, resulta do art.º 224.º da LGT que o despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa, como tal se considerando a prática da infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou a ocorrência de motivos objectivamente verificáveis, desde que num ou no outro caso se torne praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

Vejamos:

Está patente nos autos que o comportamento do Apelado constitui infracção disciplinar censurável, mas foi a própria Apelante quem criou todas as condições para que tal acontecesse, pois é inaceitável e até mesmo deplorável a conduta da Apelante.

Não basta, portanto, a Apelante considerar grave a infracção praticada, sem ter em consideração a sua própria conduta e sem ponderar tais circunstâncias na aplicação da medida disciplinar.

“A justa causa consiste no comportamento do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho... Sendo certo que relativamente à espécie de despedimento... na base de justa causa há-de estar um «comportamento culposos do trabalhador», a verdade é que esse comportamento, por si só, não constitui a situação de justa causa. Por isso



REPÚBLICA DE ANGOLA

— — —
Tribunal Supremo

mesmo, a mera verificação dos vários comportamentos constantes do artigo 225.º da LGT, é insuficiente para decidir da existência de uma situação de justa causa para despedir (Pedro F. Martins, in «*Cessação do Contrato de Trabalho*», 2.ª ed. pág. 83).

Refere que para a doutrina não basta, por exemplo, que tenha havido unicamente uma lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; importa que essa lesão tenha ficado a dever um comportamento culposo do trabalhador e do dano (lesão de interesses patrimoniais sérios), e se torne impossível a subsistência da relação laboral. Na mesma esteira, Pedro R. Martinez, in «*Direito do Trabalho*», 3.ª ed. pág. 962 e 963.

Entretanto, mesmo havendo justa causa, o nosso legislador faz depender a validade do despedimento à impossibilidade de manter a relação jurídico-laboral, que não é o caso. Por outro lado, compete, pois, a entidade empregadora o ónus da prova dos motivos justificativos da cessação do contrato, solução afirmada para o despedimento por justa causa. Cabe, portanto, à entidade empregadora provar os factos sobre os quais funda o despedimento, embora caiba ao Tribunal formular a conclusão sobre a existência da situação de justa causa, no caso concreto.

Todavia, não é a qualquer das partes que incumbe o ónus de provar que a conduta da parte contrária tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que o contrato supõe, mas antes ao tribunal que compete valorar os factos segundo critério legal de apreciação, emitindo o respectivo juízo de valor, que é da sua exclusiva responsabilidade e competência e não das partes, até porque é inadmissível a produção de prova sobre tal afirmação, tal como sintetiza Messias de carvalho Martins P. Furtado em «*Cessação do Contrato de Trabalho*», 2.ª ed. pág. 156, 2002, Principia.

Em nosso entender, dado que os antecedentes disciplinares do Apelado invocados não foram provados, somos a concluir que a medida disciplinar de despedimento aplicada é excessiva, tendo em atenção o disposto no art.º 54.º da LGT, pelo que esta deve ser alterada, em atenção ao disposto no art.º 18 da Lei 22-B/92, de 9 de Setembro.



Tribunal Supremo

— Decisão.

Neste termo e fecho o voto, os Juizes
Civis e Crimem e os Juizes de Procedimento
recebem o seu voto.

- 1- Manter a decisão recorrida;
- 2- Condenar a Afelante a reintegrar a Afelante
no seu emprego em todos os complementos
de despesa de acordo com a legislação;
- 3- Custas pelo Afelante e procuradores
fora do Cofre Comum de Justica, no sentido
do Art. 3.º do Decreto (com a sua proposta)

Lugano, 05/04/2017

116

[Handwritten signature]